



**UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE
DEPARTAMENTO DE DERECHO PRIVADO
PROGRAMA INTERUNIVERSITÁRIO UPO-UNIA
DOCTORADO EN DERECHOS HUMANOS Y DESARROLLO**

DENISE MARIA SCHELLENBERGER

**EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES: UNA
MIRADA DESDE LA TEORÍA CRÍTICA DE LOS DERECHOS
HUMANOS**



EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES: UNA MIRADA DESDE LA TEORÍA CRÍTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS

DENISE MARIA SCHELLENBERGER

Tesis Doctoral presentada en el Programa de Doctorado en Derechos Humanos y Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide, como requisito para obtención del Título de Doctor en Derechos Humanos y Desarrollo.

Director: Wilson Ramos Filho

Tutor: Francisco José Infante Ruiz

SEVILLA, ENERO, 2016



**UNIVERSIDADE PABLO DE OLAVIDE
UNIVERSIDADE INTERNACIONAL DE ANDALUCIA
PROGRAMA MÁSTER OFICIAL EM DERECHOS HUMANOS,
INTERCULTURALIDAD Y DESARROLLO**

La Comisión Examinadora, abajo firmante aprueba la tesis de Doctorado:

**EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES LABORALES: UNA MIRADA
DESDE LA TEORÍA CRÍTICA DE LOS DERECHOS HUMANOS**

Elaborada por: Denise Maria Schellenberger

Como requisito parcial para la obtención del Título de Doctor em Derechos Humanos y Desarrollo

NOMBRES DE LA COMISIÓN EXAMINADORA:

DEFENSA EM

ENERO, 2016, SEVILLA

RESUMEN

En este trabajo se aborda el acoso sexual en las relaciones laborales en Brasil y el rol del Ministerio Público del Trabajo y fue escrito por Denise Maria Schellenberger, bajo la guía de los profesores Francisco Infante Ruiz y Wilson Ramos Filho para la obtención de la titulación de Doctorado de Derechos Humanos y Desarrollo de la Universidad Pablo de Olavide en el Oficial de Programa de Maestría en Derechos Humanos, interculturalidad y Desarrollo, en Sevilla, España. El trabajo pone de relieve los numerosos violaciones de los derechos humanos de los trabajadores, se centra en el acoso sexual en las relaciones laborales que, en la mayoría de los casos, afecta a las mujeres, estableciendo situación de discriminación y opresión. El objetivo es analizar la historia de las mujeres, el patriarcado, las teorías feministas y las luchas por la igualdad de la mujer, sus logros históricos y la situación actual del papel de la mujer en el mercado laboral capitalista. Después, la idea es contextualizar el tema del acoso sexual en las relaciones de trabajo, el análisis de la doctrina y la jurisprudencia existente sobre el tema en un intento de ampliar el concepto de especies e individuos, distinguiendo el acoso sexual en las relaciones el trabajo de la intimidación en estas relaciones. La conducta de los posibles parámetros para la evaluación de la existencia de acoso sexual en el trabajo también se estudian, así como la violación de los derechos humanos de las personas que trabajan en el acoso sexual en las relaciones laborales. Se analiza el tratamiento individual de la situación de acoso sexual, observando que hay un paradigma privada / personal. A continuación se examina el posible tratamiento colectivo que debe darse a la situación de acoso sexual a través de las instituciones (sindicatos, el Ministerio de Trabajo, las organizaciones no gubernamentales y especialmente el Ministerio de Trabajo), con el objetivo por lo tanto un punto inflexión que aumenta las posibilidades de tratamiento colectivo de la cuestión, proporcionando oportunidades para cambiar el paradigma pública / colectiva. Por último, se analiza la política pública y la educación para la ciudadanía y la igualdad, la comprensión de los derechos humanos como los procesos institucionales y sociales que permiten la apertura y consolidación de espacios de lucha por la igualdad, como lo enseñó el maestro Joaquín Herrera Flores y Iris Marion Young.

Palabras clave: Derechos Humanos. Derecho del Trabajo. El acoso sexual. Ministerio de Trabajo. Las luchas sociales. La dignidad humana.

RESUMO

O presente trabalho versa sobre o assédio sexual nas relações de trabalho no Brasil e a atuação do Ministério Público do Trabalho e foi elaborado por Denise Maria Schellenberger, sob a orientação dos Professores Doutores Francisco Infante Ruiz e Wilson Ramos Filho, para finalização de curso e obtenção da titulação de Doutorado em Direitos Humanos e Desenvolvimento na Universidad Pablo de Olavid, no Programa Máster Oficial em Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo, em Sevilha, Espanha. O trabalho destaca as muitas violações aos direitos humanos dos trabalhadores, tendo como foco o assédio sexual nas relações de trabalho que, na maioria das vezes, atinge as mulheres, configurando situação de discriminação e de opressão. A proposta é analisar a história das mulheres, o patriarcalismo, as teorias feministas e as lutas pela igualdade das mulheres, suas conquistas históricas e a situação atual do papel feminino no mercado de trabalho capitalista. Após, a ideia é contextualizar a questão do assédio sexual nas relações de trabalho, analisando-se a doutrina e a jurisprudência existentes sobre a questão, na tentativa de ampliação do conceito, das espécies e dos sujeitos, distinguindo-se o assédio sexual nas relações do trabalho do assédio moral nestas relações. Os parâmetros de conduta possíveis para a aferição da existência de assédio sexual no trabalho também são estudados, bem como a vulneração dos direitos humanos das pessoas trabalhadoras, pelo assédio sexual nas relações laborais. O tratamento individual dado à situação de assédio sexual é analisado, observando-se que há um paradigma privado/pessoal. A seguir, examina-se o tratamento coletivo possível de ser dado à situação de assédio sexual por meio das instituições (sindicatos, Ministério do Trabalho e Emprego, Organizações não governamentais e principalmente o Ministério Público do Trabalho), objetivando, assim, um ponto de inflexão que amplie as possibilidades de tratamento coletivo da questão, oportunizando a mudança para o paradigma público/coletivo. Ao final, são analisadas as políticas públicas e a educação para a cidadania e para a igualdade, entendendo os direitos humanos como processos institucionais e sociais que possibilitem a abertura e a consolidação de espaços de luta pela igualdade, tal qual ensinado pelo mestre Joaquín Herrera Flores e Iris Marion Young.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Direito do Trabalho. Assédio Sexual. Ministério Público do Trabalho. Lutas sociais. Dignidade humana.

ABSTRACT

This paper deals with sexual harassment in labor relations in Brazil and the role of the Labor Public Attorneys and was written by Denise Maria Schellenberger, under the guidance and mentorship of Professors Francisco Ruiz Infante and Wilson Ramos Filho, to finish course and obtaining Doctoral titling on Human Rights and Development at the Universidad Pablo de Olavid in the Master program Officer in Derechos Humanos, interculturalidad y Desarrollo, in Seville, Spain. Justified because the work of the many human rights violations of workers looms sexual harassment in employment relationships, which reaches almost in its entirety, working women, setting situation of discrimination and oppression. In this trabajo seeks to analyze the history of women, patriarchy, feminist theories and the struggle for women's equality, their historical achievements and current status of women in the labor market capitalist. The following seeks to contextualize the issue of sexual harassment in employment relationships, analyzing the existing doctrine and jurisprudence on the matter, in an attempt to expand the concept of species and individuals, distinguishing sexual harassment in the relations bullying work in labor relations. The parameters of conduct for gauging the possible existence of sexual harassment at work are also studied, as well as the violation of human rights of working people by sexual harassment in employment relations. The treatment given to the individual situation of sexual harassment, is analyzed, noting that there is a paradigm private / personal. Then we analyze the collective treatment can be given to the situation of sexual harassment, through the performance of institutions (unions, Ministry of Labour and Employment, Non-governmental organizations and especially the Ministry of Labour), aiming at an inflection point that expands the possibilities of collective treatment of the issue, enabling the paradigm shift to public / collective. At the end are analyzed public policy and education for citizenship and for equality, understanding human rights as social and institutional processes that facilitate the opening and consolidation of spaces of struggle for equality, as is taught by master Joaquín Herrera Flores and Iris Marion Young.

Keywords: Human Rights. Labor Law. Sexual Harassment. Labor Public Attorneys. Social struggles. Human dignity.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	09
1. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS HUMANOS	15
1.1 Apontamentos sobre a luta das mulheres pela igualdade em âmbito mundial	17
1.2 Apontamentos sobre a história das lutas das mulheres pela igualdade no Brasil	39
1.3 As teorias feministas e o Patriarcalismo.....	57
1.4 A teoria de Justiça de Iris Marion Young e o assédio sexual nas relações de trabalho dentro do diamante ético de Joaquin Herrera Flores	79
2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	99
2.1 Parâmetros de conduta possíveis para a aferição da existência de situação de assédio sexual nas relações de trabalho.....	101
2.2 Conceituação do assédio sexual nas relações de trabalho	118
2.3 Diferenciação entre assédio sexual nas relações de trabalho, assédio moral e assédio por razões de sexo, espécies e sujeitos de assédio sexual nas relações de trabalho	137
2.4 Normativa relativa ao assédio sexual nas relações do trabalho.....	158
3. TRABALHO DECENTE E AS DEMANDAS INDIVIDUAIS NAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL.....	187
3.1 O conceito de trabalho decente e o assédio sexual nas relações de trabalho: considerações sobre os princípios dos direitos humanos; igualdade e discriminação; prejuízos acarretados pelo assédio sexual; aspectos das leis e da Justiça do Trabalho	188
3.2 Aspectos processuais das ações judiciais individuais movidas em relação à situação de assédio sexual nas relações de trabalho	206
3.3 A indenização nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho e a questão do segredo de justiça.....	225

3.4 Da evolução jurisprudencial nas ações individuais movidas em face da situação de assédio sexual nas relações de trabalho – as posições do TRT da 4ª. Região e do TST	243
4. TRATAMENTO COLETIVO DAS DEMANDAS RELATIVAS AO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	264
4.1 Sindicatos, organizações não governamentais e Ministério do Trabalho e Previdência Social	265
4.2 Ministério Público do Trabalho	285
4.3 Empoderamento das mulheres e a atuação possível do Ministério Público do Trabalho	306
4.4 Cidadania e a educação para a cidadania e para a igualdade	322
CONCLUSÃO	346
BIBLIOGRAFIA	353
HOME PAGES CONSULTADAS	370
ABREVIATURAS	372

INTRODUÇÃO

O se segue não é imparcial. Escrevo de uma posição particular no espaço e no tempo que compartilho com outras mulheres. Nem é desinteressado. Não finjo avaliar com justiça todas as teorias feministas anteriores a partir de uma perspectiva de autoridade isenta. Meu projeto é pessoal, a saber, cogitar até resolver um problema concreto imediato. Que nos cabe a nós/eu fazer agora? Qual é a compreensão adequada da situação da mulher que nutrirá a prática? A questão não é fazer um catálogo de erros, mas aprender a possuir o passado, lembrar como pensávamos de determinado modo pela primeira vez, e continuamos pensando, e a dificuldade que tínhamos em agir pensando daquele modo. Essa é, parece-me, a única maneira de aprender a ser o passado e ao mesmo tempo não o ser, pois cada novo esforço em compreender o que foi pensado e feito cria um novo passado e um novo futuro.

Andréa Nye¹

Recentemente, uma famosa atriz de Hollywood concedeu uma entrevista revelando que, no início de sua carreira, há quarenta anos, ao postular um papel em um filme, foi submetida ao “teste do sofá”, ganhando um papel de pequena expressão em um filme que hoje prefere esquecer.

Em outro caso, uma moça, empregada de uma padaria, na função de atendente, recebeu propostas de cunho sexual, não desejadas nem incentivadas, de um dos sócios da pequena empresa.

Uma jovem executiva, ao conseguir o sonhado cargo em uma grande empresa, enfrentou um ambiente hostil, pois seus colegas homens, desconsiderando sua presença, contavam piadas de marcado caráter sexual, comentavam conquistas e falavam sobre o corpo de mulheres da empresa.

Em outra situação, um funcionário de uma empresa, encantado com a beleza de uma colega viúva, recentemente admitida, passou a deixar flores todos os dias em sua mesa.

Todas as situações relatadas acima ensejam questionamentos acerca do que seria o assédio sexual.

Este trabalho objetiva expor alguns aspectos relevantes, relacionados ao assédio sexual nas relações de trabalho, com ênfase no tratamento dado à matéria no Brasil. O assédio sexual nas relações de trabalho é uma situação recorrente e que acarreta grande sofrimento para a pessoa assediada, no mais das vezes em situação

¹ NYE, Andrea. *Teoria feminista e as filosofias do homem*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1995, p. 16.

de vulnerabilidade e que tem sua dignidade humana afrontada com tal comportamento, tido por muito tempo como naturalizado. O trabalho objetiva também verificar os mecanismos de atuação para a repressão e a prevenção da conduta de forma individual e mediante os organismos habilitados para tanto, enfatizando, como já dito, as possibilidades de atuação do Ministério Público do Trabalho brasileiro, à luz da teoria crítica dos direitos humanos, com vistas à ampliação da compreensão e alcance do que realmente seja o assédio sexual nas relações de trabalho, perquirindo-se acerca da possibilidade de mudança de paradigma em relação ao tema, de individual para coletivo. O exame do tema foi norteado pelos ensinamentos do mestre Joaquín Herrera Flores, com base em várias de suas obras, enfatizando-se a teoria da justiça proposta por Iris Marion Young, na qual um grupo pode ser considerado como oprimido por outro quando sofre uma, algumas ou mesmo todas as seguintes condições: exploração, marginalização, carência de poder, imperialismo cultural e violência, entendidas como as faces da opressão. Outros autores também foram consultados.

No primeiro capítulo, analisa-se, primeiramente, a história das lutas das mulheres pela igualdade, em âmbito mundial, a partir da premissa estatística de que a maioria dos casos ocorre entre uma mulher assediada e um homem assediador, em situação de desigualdade, decorrente do pensamento patriarcal vigente na sociedade ocidental. A seguir, analisa-se a história das lutas das mulheres pela igualdade no Brasil, de tradição patriarcal bem marcada, inserindo-se o assédio sexual entre os problemas enfrentados pelas pessoas trabalhadoras no âmbito do mundo do trabalho em um contexto capitalista. Após, são estudadas as teorias feministas e o patriarcalismo, apontado como impeditivo da plena realização dos direitos humanos, negando o acesso aos bens da vida, no caso, a dignidade humana no trabalho, o que atinge todo o ambiente laboral, quando contaminado pelo assédio sexual nas relações de trabalho. Na sequência, analisa-se a teoria de justiça da autora Iris Marion Young, enfatizando os aspectos por ela apontados sobre as “caras” da opressão: exploração, carência de poder, imperialismo cultural e violência, presentes no assédio sexual nas relações de trabalho. A seguir, busca-se o enquadramento da situação de assédio sexual nas relações de trabalho na ferramenta metodológica de conhecimento e ação voltada para os direitos humanos, desenvolvida por Joaquín Herrera Flores como “diamante ético”, que apresenta dois eixos: o conceitual e o material. No eixo

conceitual e vertical, encontram-se as teorias, a posição, o espaço, os valores, as narrações e as instituições. No eixo material e horizontal, encontram-se as forças produtivas, a disposição, o desenvolvimento, as práticas sociais, a historicidade e as relações sociais. Estes elementos, ordenados numa cruz de coordenadas, tendo ao centro a dignidade humana, possibilitam a compreensão de uma situação social e as formas de satisfação de determinadas necessidades humanas desde uma concepção materialista e relacional, possibilitando que se olhe determinada situação detectando a pluralidade das causas, dos processos e dos resultados, para além de abstrações, objetivando a compreensão das possibilidades e dos obstáculos que existem em relação ao acesso de todos aos bens da vida. Seguindo o ensinamento do mestre, a riqueza humana deve ser tomada como critério de valor, garantindo a todas e todos a oportunidade de reagir contra tudo que impeça a realização das potencialidades humanas, o que inclui o assédio sexual nas relações de trabalho, situação que afronta a dignidade das pessoas assediadas, impedindo a plena realização das suas potencialidades, além de afetar o próprio ambiente de trabalho.

No segundo capítulo do trabalho, busca-se a contextualização do assédio sexual nas relações de trabalho, levando em conta que a teoria crítica dos direitos humanos deve ser “impura”, ou seja, contaminada pelo contexto. Procura-se, primeiramente, abordar os parâmetros de conduta possíveis para estabelecer uma distinção do que é um comportamento aceitável nas relações humanas e o assédio sexual. Dentro dos aspectos relacionados com a conduta, analisa-se a evolução na jurisprudência americana quanto à utilização, na avaliação da severidade e da agressividade do assédio sexual nas relações laborais, dos critérios da “pessoa razoável”, que é como uma pessoa tida como “razoável” analisaria a situação; da “mulher razoável”, dentro dos condicionamentos e dos parâmetros de comportamento habitualmente aceitos pela sociedade, analisaria a situação e por fim a perspectiva da vítima, se há ou não maior sensibilidade e até que ponto tal sensibilidade é razoável.

A seguir, apresenta-se uma análise dos aspectos do assédio sexual nas relações do trabalho, iniciando-se pela diferenciação entre assédio sexual nas relações de trabalho, assédio moral e assédio por razões de sexo para, na sequência, analisar e buscar ampliar o conceito de assédio sexual nas relações de trabalho em relação a alguns pontos: as espécies classificadas pela doutrina em relação ao assédio sexual no âmbito das relações de trabalho: o assédio por chantagem,

penalizado criminalmente no direito brasileiro e o assédio ambiental e os sujeitos e as relações de subordinação existentes, entendendo-se as espécies e os sujeitos como matérias imbricadas entre si.

Por fim, é realizado um breve apanhado comparativo entre as normativas existentes na União Europeia, os instrumentos internacionais oriundos de organizações com ênfase nos instrumentos normativos da Organização Nacional das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho - OIT; na Espanha, com ênfase na *Ley Orgánica 3-2007*, denominada Lei de Igualdade de Oportunidades (LOI) e no Brasil, com ênfase nas discussões sobre a criminalização da conduta de assédio sexual nas relações laborais, por força da redação do artigo 216-A do Código Penal, dada pela Lei 10.224, de 15.02.2001. À míngua de disposições trabalhistas e cíveis sobre o assédio sexual, no Brasil, são analisados os princípios constitucionais pertinentes, sempre buscando entender o mundo do trabalho, em um contexto capitalista e patriarcalista.

No terceiro capítulo, primeiramente é realizado um estudo acerca da conceituação do trabalho decente e sua relação com os princípios inerentes aos direitos humanos, destacando o princípio da dignidade humana e remarcando alguns aspectos da igualdade e do combate à discriminação, os malefícios causados pela prática do assédio sexual; das leis existentes e de sua aplicação, bem como do papel da Justiça do Trabalho como espaço possível da luta pelos direitos humanos das pessoas trabalhadoras em relação especificamente ao assédio sexual nas relações de trabalho.

A seguir, perquire-se acerca do tratamento individual das ações judiciais trabalhistas no Brasil, entendidas como as ações trabalhistas movidas de forma individual pelas pessoas assediadas, buscando, na maioria das vezes, reparações pecuniárias pelo assédio sexual sofrido. Aqui são ressaltados aspectos processuais dessas ações trabalhistas individuais. Na sequência, são analisadas as questões pertinentes às indenizações por danos, materiais morais e existenciais, a questão da quantificação da indenização por danos e as controvérsias existentes e, ainda, as questões relacionadas ao segredo de justiça, que embora preserve a intimidade da pessoa assediada, impede, de outra parte, a maior visibilização da situação. Por fim, analisa-se a evolução jurisprudencial nas ações trabalhistas individuais movidas em face da prática da conduta de assédio sexual enfatizando as posições adotadas pelo

Tribunal Regional do Trabalho - TRT, da 4ª Região, no Estado do Rio Grande do Sul e pelo Tribunal Superior do Trabalho brasileiro – TST.

No quarto capítulo, perquire-se acerca da visibilização, desestabilização de transformação da situação atual, por meio de um ponto de inflexão, passando do paradigma individual/privado para o paradigma público/coletivo. Primeiramente são analisadas tanto a atuação quanto as possibilidades de atuação dos sindicatos e das organizações não-governamentais, quanto ao assédio sexual nas relações de trabalho. A seguir são abordadas questões relacionadas à atuação do Ministério Público do Trabalho, instituição prevista na Constituição Federal brasileira de 1988 – CF-88 e na Lei Complementar nº. 75/93, como integrante do Ministério Público da União e a quem compete, a atuação em relação às questões trabalhistas, na defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, levando sempre em conta o interesse público. Na sequência, são analisadas as questões relacionadas ao empoderamento das mulheres na busca pela igualdade; a atuação e as possibilidades de atuação do Ministério Público do Trabalho, tanto no ajuizamento de ações afirmativas para a igualdade e não-discriminação como para o ajuizamento de ações coletivas objetivando a adoção e a implementação de políticas públicas, em relação à igualdade e à não-discriminação das mulheres. Ao final, são abordadas questões ligadas à cidadania das mulheres e à necessária educação para a cidadania e para a igualdade.

Com base na epígrafe inicial, a escolha do tema é justificada pelo labor dentro do Ministério Público do Trabalho Brasileiro e pelo enfrentamento de situações de assédio sexual nas relações de trabalho, verificando-se a necessidade de melhor compreensão e instrumentos de enfrentamento da situação pelos operadores jurídicos, avultando a necessidade de um ponto de inflexão com a transformação do paradigma privado/individual para o paradigma público/coletivo, como forma de resgate do respeito à dignidade humana no trabalho.

Este trabalho possui um “porquê”, um “para quê” e um “para quem”, que devem ser entendidos de forma aberta diante dos contextos e da mutabilidade da realidade.

O “porquê” é a constatação da existência da situação de assédio sexual nas relações de trabalho e suas nefastas consequências, afrontando os direitos das pessoas trabalhadoras, impedindo, desta forma, o acesso aos bens da vida com dignidade, entendidos aqui como o direito à intimidade, ao respeito no trabalho, ao

direito a um ambiente laboral hígido saudável e ao direito de livre escolha nos aspectos da sexualidade, entre outros. O “para quê” tem relação com a visibilização, a desestabilização e a transformação possível da situação. Visibilizar no sentido de demonstrar a existência da situação de assédio sexual nas relações de trabalho em suas nuances, buscando ampliar o conceito e a abrangência da situação, bem como os meios possíveis para a prevenção/repressão da situação de assédio sexual nas relações trabalhistas. Desestabilizar no sentido de provocar reflexão sobre a situação de assédio sexual nas relações de trabalho, naturalizada e entendida como normal a ponto de muitas vezes passar despercebida aos olhos de muitos, afetando as pessoas trabalhadoras, em sua maioria, mulheres. Transformar significando modificar a situação, em um ponto de inflexão de todos os envolvidos, com a conscientização de que deve ser da sociedade em geral, dentro dos contextos e das lutas sociais pela dignidade humana. E o “para quem” é dirigido a todos aqueles que estudam e atuam com os direitos humanos, com o direito do trabalho e com o direito das mulheres. Não somente para os que atuam com direitos, mas para todas as pessoas afetadas pela situação de assédio sexual em local de trabalho e, ainda, indivíduos que buscam um mundo melhor e mais igualitário, com equilíbrio nas relações de poder entre empregadores e trabalhadores e, naturalmente, entre homens e mulheres.

Por fim, voltando aos exemplos citados no parágrafo inicial: a atriz famosa chama-se Susan Sarandon e na época em que sofreu o assédio ainda não havia legislação regulamentadora sobre o tema nos EUA, restando, contudo, a lembrança traumática.

No segundo caso, a padaria foi condenada a pagar dez mil reais de indenização à trabalhadora assediada, em uma ação trabalhista individual.

No terceiro caso, a jovem executiva apresentou queixa ao Ministério Público do Trabalho e a empresa foi notificada, dentro de um procedimento investigatório, e assinou um termo de compromisso de conduta para prevenção e repressão dos atos, advertindo os empregados que praticaram atos considerados como sendo de assédio sexual. Todos os empregados assistiram palestras sobre o assédio sexual nas relações de trabalho, com especialistas e em determinados casos, foi oferecido tratamento psicológico.

O quarto caso não configurou caso de assédio sexual, culminando em casamento, no contexto possível das relações humanas.

1. O ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A TEORIA CRÍTICA DOS DIREITOS HUMANOS

Pode-se classificar o assédio sexual como produto cultural surgido em contextos concretos e de relações baseadas no poder e no capital, refletindo um modelo presente na modernidade ocidental capitalista, em desrespeito aos direitos humanos, notadamente os direitos das mulheres.

Os direitos humanos não são fenômenos naturais ou metafísicos transcendentais à própria práxis humana, mas produtos culturais frente aos quais se pode reagir política, social, jurídica e economicamente².

Para Herrera Flores³, os direitos são entendidos como processos institucionais e sociais que possibilitam a abertura e a consolidação de espaços de lutas pela dignidade humana, destacando os direitos humanos como principal meta para a humanidade nos umbrais do século XXI⁴.

Os direitos do trabalho e dos trabalhadores são direitos humanos, com natureza determinada pela luta em prol da dignidade e não pelo instrumento da norma, merecendo ser tratados como tal, com toda disciplina dos direitos pactuados politicamente, inclusive em relação aos da irrenunciabilidade e imprescritibilidade, não sendo meros princípios diretivos. Não há justificativa para a contenção ou diminuição da eficácia dos direitos sociais, imperando o rompimento do circuito de reação cultural marcado de forma ideológica, a impedir uma lúcida compreensão do direito do trabalho como instrumento de garantia da dignidade, permitindo a construção de uma prática jurídica e jurisdicional comprometida com o respeito ao ser humano e sua emancipação. A luta pelos direitos humanos deve ter como critério de valor a riqueza humana, entendida como o desenvolvimento de capacidades e apropriação das condições que permitam sua plena satisfação em busca da dignidade⁵.

O assédio às trabalhadoras e aos trabalhadores constitui um grande problema trabalhista contemporâneo, segundo os juizes do trabalho, que, diariamente, julgam

² HERRERA FLORES, Joaquín. *Los derechos humanos como productos culturales*. Crítica del humanismo abstrato. Sevilla: Los Libros de la Catarata, 2005. pp. 19-20.

³ Idem. *La reinención de los derechos humanos*. Sevilla: Atrapasuenos, 2007, p. 13.

⁴ Ibidem, p. 11.

⁵ CAPLAN, Luciana. *Direitos Humanos: O Direito do Trabalho e a Teoria Crítica dos Direitos Humanos*. Essência do Direito do Trabalho. (Coords). SILVA, Alessandro, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, FELIPPE, Kenarik Boujikian e SEMMER, Marcelo. São Paulo: LTr, 2007, pp. 259-260.

processos relacionados à questão, considerados como “a ponta do iceberg”, diante do grande número de casos de que se tem notícia, mas que não são judicializados, não passando, portanto, pelo crivo da Justiça, o que ocorre por várias razões, entre as quais o medo de represálias, como a perda e-ou a não obtenção de um posto de trabalho e do julgamento moral feito pelas outras pessoas acerca do comportamento da própria pessoa assediada.

A questão do assédio sexual nas relações de trabalho, a par de outras questões envolvendo direitos relacionados ao trabalho humano, no Brasil, está inserida entre as questões que merecem reflexão e discussão, melhores formas de atuação e uma normatização que dê efetiva resposta aos fatos que afrontam a dignidade das pessoas trabalhadoras.

Segundo Ramos Filho⁶, a classe trabalhadora retoma, na atualidade, importantes processos de luta e de mobilização, objetivando a materialização de conquistas concretas na regulação estatal incidente sobre as relações de trabalho e condições de vida das populações, o que faz diante da compreensão da ambivalência do denominado “Direito Capitalista do Trabalho”, que ao mesmo tempo atribui direitos à classe trabalhadora mas de outro lado legaliza também a exploração e subordinação dos empregados ao poder do empregador; o modo de vida proposto e a orientação da distribuição social da riqueza.

O assédio sexual é uma das faces da violência generalizada contra a mulher, manifestada no âmbito das relações de trabalho.

Para melhor contextualização do tema, far-se-á, primeiramente, uma rápida abordagem acerca da luta das mulheres pela igualdade, em âmbito mundial, limitada à sociedade ocidental capitalista, considerando que o recorte do presente trabalho é o tratamento do assédio sexual nas relações de trabalho, enfatizando a situação brasileira e a atuação existente e a atuação possível do Ministério Público do Trabalho.

⁶ RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho*: histórias, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012, p. 464.

1.1 Apontamentos sobre a luta das mulheres pela igualdade em âmbito mundial

A evolução da humanidade é marcada pela disputa de poder que ocorre, em geral pelas lutas, seja, diplomáticas ou físicas. Das lutas entre os diversos grupos decorre, em geral, a exclusão de determinados grupos da aquisição de direitos.

No presente texto, o objeto é o assédio sexual nas relações de trabalho e aqui deve ser ressaltada a concepção de trabalho como *atividade humana que transforma a natureza*, conforme Ramos Filho⁷, vivenciando diversas metamorfoses desde a Antiguidade Clássica, passando pelo Estatuto Feudal até chegar ao conceito de *salariado*, fundante da ordem social capitalista embasada na noção moderna de trabalho subordinado mediante remuneração.

E é, exatamente, o trabalho subordinado e assalariado que é colocado como elemento indispensável na configuração do assédio sexual aqui analisado. Ao trabalho assalariado e às lutas dos trabalhadores, relacionadas à luta de classes e à divisão do trabalho, há a divisão sexual também presente desde o início da humanidade, flagrantes desigualdades entre homens e mulheres, cabendo referir ao contrato fundante da sociedade, de que fala Pateman⁸, quando aponta para a situação da mulher em relação ao contrato social originário, feito por homens, relegando a mulher ao espaço privado. O contrato original é um pacto sexual-social, mas a história do contrato sexual tem sido sufocada, ela também trata da gênese do direito político e explica por que o exercício desse direito é legitimado, mas trata o direito político como direito patriarcal, ou instância do sexual. Para Pateman o contrato está longe de se contrapor ao patriarcado; ele é o meio pelo qual se constitui o patriarcado moderno.

A metade perdida da história conta como uma forma caracteristicamente moderna de patriarcado é estabelecida, embora a teoria do contrato social seja apresentada como uma história sobre liberdade. Entretanto, há outras questões em jogo além da liberdade, estando a dominação dos homens sobre as mulheres e o

⁷ Ibidem, p. 14.

⁸ PATEMAN, Carole. *O Contrato Sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993, pp. 15-29. Para Pateman “o contrato sexual, deve enfatizar-se, não está associado apenas à esfera privada. O patriarcado não é puramente familiar ou está localizado na esfera privada. O contrato social cria a sociedade civil patriarcal em sua totalidade. Os homens passam de um lado para outro, entre a esfera privada e a pública e o mandato da lei do direito sexual masculino rege os dois domínios.

direito masculino de acesso sexual na formulação do pacto original. Enquanto o contrato social é uma história de liberdade, o contrato sexual é uma história de sujeição, criando o contrato original tanto a liberdade do homem quanto a dominação da mulher. Contar a história do contrato sexual é mostrar a diferença sexual entre homens e mulheres e, ainda, a construção da diferença sexual enquanto diferença política. A divisão patriarcal entre a esfera privada/natural e a esfera pública/civil seria irrelevante para a vida política. Para Rivera Garretas, ao analisar o contrato sexual, na linha de Carole Pateman:

El contrato sexual sería, según Carole Pateman, el pacto entre hombres – o entre algunos hombres – sobre el cuerpo de las mujeres. Um pacto desigual y, seguramente, no pacífico, porque no sería un acuerdo libre entre mujeres y hombres. Un pacto siempre implícito, que es esencial para entender el patriarcado, el género, la subordinación social y el desorden simbólico em que vivimos las mujeres en cualquier época histórica de predominio masculino. El contrato sexual es, pues, previo al contrato social em las formaciones patriarcales. Es, por tanto, previo a la aparición de las desigualdades en las relaciones de producción que determinan la pertenencia de clase de las personas, lo cual supone, para las mujeres, la incorporación a una clase social en condiciones marcadas siempre por la subordinación, una subordinación que ahora describimos con la oscura frase “en razón de sexo”. El contrato sexual comporta, para las mujeres, una pérdida muy importante de soberanía sobre sí y sobre el mundo. Una soberanía que se refiere a las funciones que su cuerpo tiene capacidad de desempeñar en la sociedad y también a las codificaciones simbólicas que definen lo que el sexo femenino es en la cultura de que se trate⁹

Adverte Rivera Garretas, contudo, que ao patriarcado não se opõe o matriarcado, pois as mulheres como grupo nunca dominaram os homens como grupo, embora tenham existido ou possam existir formações sociais de mulheres dominadas por mulheres (como as mitológicas amazonas), entendendo que o poder das mulheres, quando existe ou quando existir não poderá ser simétrico ao patriarcado nem um patriarcado às avessas¹⁰. Embora as teorias feministas são objeto de estudo mais adiante, refere-se aqui que se entende como feminismo a teoria ou o conjunto de teorias, agenda, vanguarda e conjunto de ações para mudar a posição inferiorizada das mulheres. Com base nisso, ressaltar a consciência feminista envolve resgatar a liberdade e assegurar a igualdade da mulher como cidadã, não, exclusivamente, no

⁹ RIVERA GARRETAS, María-Milagros. *Nombrar el mundo em femenino*. Barcelona: Icaria, 2003, p. 75.

¹⁰ RIVERA GARRETAS, María-Milagros. Op. cit, nota 9, p. 73.

mundo ocidental, mas construída apoiando-se em práticas e teorias. Conforme Barba Pan¹¹:

El término "feminismo" tiene su origen en Francia y desde finales del siglo XIX se hizo popular como sinónimo de emancipación de la mujer, principalmente asociado al derecho al voto y la participación política. Hay diferentes teorías sobre cuándo se utilizó por primera vez la palabra exacta. Durante mucho tiempo se atribuyó al socialista francés Charles Fourier, quién en 1808 ya promovía la igualdad entre mujeres y hombres, junto a otras de sus principales líneas de defensa, como el cooperativismo y el anticapitalismo. Fourier empleó el neologismo *fémínisme* en 1837, según la politóloga Leslie F. Goldstein, especialista en derechos de la mujer. Siguiendo esta teoría, sería la feminista francesa Hubertine Auclert, activa sufragista y fundadora del periódico 'La ciudadana' en 1881, quien popularizaría la palabra. (...) Sin embargo, la historiadora y filósofa francesa Geneviève Fraisse señala que esta atribución es un "error histórico": "La palabra 'feminismo' no existe en los textos de Fourier aunque en ellos se trate el asunto", señala en su libro 'Musa de la razón: la democracia excluyente y la diferencia de los sexos', de 1989. Fraisse precisa que el adjetivo "feminista" lo utiliza por primera vez con fines políticos y periodísticos Alejandro Dumas hijo en su panfleto 'El hombre-mujer' de 1872, escrito antifeminista en el que debate, entre otros temas, sobre el adulterio y se posiciona en contra del divorcio.(...) Los prejuicios y estereotipos nacen en muchas ocasiones de la propia raíz de las palabras y de cómo evoluciona su definición a lo largo del tiempo, de ahí toda la línea de trabajo existente para eliminar el sexismo de nuestro vocabulario y de los diccionarios oficiales. Este origen misógino de "feminismo" asociado a la política sexual y a la privación de los derechos democráticos a las mujeres bajo falsos estereotipos asociados al sexo femenino es un buen ejemplo de ello. A finales del siglo XIX, gracias al discurso de las sufragistas, el término 'feminismo' evoluciona hacia un significado positivo, relacionado con la justicia social, la unión colectiva de las mujeres en defensa de sus derechos y la organización social del poder femenino.

Cada época marca as estratégias e os objetivos por alcançar, por vezes divergentes e sempre plurais. E desde a época da Grécia e de Roma, há mulheres que, de forma individual ou coletiva, questionaram a situação de opressão e, muitas vezes, permaneceram invisibilizadas¹².

Como precursora do feminismo, deve ser citada Christine de Pizan, nascida em Veneza, em 1364, autora da obra "A cidade das mulheres", em 1405. No século XVII, Poulain de Barre, outro precursor da teoria feminista, publica a obra "A igualdade dos sexos", em 1673, causando polémica ao fundamentar a igualdade natural entre

¹¹BARBA PAN, Montserrat. *Origen e historia de la palabra feminismo*. Disponível no site <<http://feminismo.about.com/od/conceptos/fl/questCuaacutel-es-el-origen-del-teacutetermino-feminismo.htm>>. Acesso em 15 de juho de 2015.

¹² Para Lipovetski, durante longo período, a mulher foi considerada como um mal necessário, um ser inferior, estigmatizada por gregos, romanos e pregadores cristãos e que seria a primeira mulher. A segunda mulher, para o autor, surge nos séculos XVIII e XIX, já mais valorizada, como mãe e esposa. LIPOVETSKY, Gilles. *La terceira mujer*. permanência y revolucion de lo femenino. Anagrama. Espanha:1999

homens e mulheres para além dos costumes e dos preconceitos da sociedade da época.

Tendo em vista a divisão social-técnica do trabalho em três grandes fases: o artesanato (século V ao XV); a manufatura (século XV ao XVIII) e a grande indústria (século XVIII até os dias de hoje), sabe-se que às mulheres era reservado o espaço da reprodução e aos homens, o espaço da produção. De modo geral, vale dizer que as mulheres ocupavam o espaço privado e os homens ocupavam o espaço público na sociedade¹³.

Para Menicucci¹⁴, a divisão social e sexual do trabalho já era presente nos séculos que antecederam a Era Cristã e as mulheres, livres ou escravas, atuavam na esfera doméstica, no cuidado com crianças e homens e, ainda, na manutenção da residência. Na Idade Média, o trabalho das mulheres era dividido por categorias entre as solteiras, as mães e as mulheres de meia idade, sempre em atividades ligadas ao espaço doméstico. Ainda, as mulheres dos camponeses e servos, além de responsáveis pelas atividades domésticas, laboravam com seus maridos nas labutas agrícolas. Na Idade Moderna, entre os séculos XV e XVIII, a divisão sexual e social do trabalho continuava presente e ao final desse período houve um movimento migratório do campo para a cidade, acentuado com a ascensão da burguesia e o início da Revolução Industrial, resultando no surgimento do proletariado feminino, cujo trabalho nas fábricas foi primeiramente recusado. Sendo assim, as mulheres que necessitavam laborar executavam trabalhos somente no âmbito doméstico de casas de mulheres pertencentes à burguesia. No século XIX, com o desenvolvimento da Revolução Industrial, a mulher que quisesse laborar nas fábricas, deveria relegar as obrigações domésticas, havendo, com o desenvolvimento industrial, a transferência do trabalho da mulher do espaço privado doméstico para o espaço público da fábrica, sem possibilidade de compatibilização entre o trabalho produtivo (assalariado) e o trabalho doméstico. Portanto, isso acarretava a inserção das mulheres no mundo do trabalho por curtos períodos, verificando-se que as tarefas domésticas seguiam sendo responsabilidade da mulher, dona de casa e provedora complementar, enquanto ao

¹³ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2004. Apontamentos de classe realizada em 19.05.2015 em curso da ESMPU-Brasília.

¹⁴ MENICUCCI, Eleonora. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1999, p. 59.

homem era reservado o papel de provedor, mantendo-se a desigualdade na divisão sexual do trabalho¹⁵.

Sousa Santos¹⁶, ao refletir sobre as raízes e opções, em relação à mulher, a partir do Iluminismo, comenta as viagens reais da expansão europeia e as viagens reais e imaginárias de Descartes, Montaigne, Montesquieu, Voltaire e Rousseau. As viagens teriam carga simbólica dupla: de um lado são símbolos de progresso e de enriquecimento material ou cultural; de outro, são símbolos de perigo, de insegurança e de perda, dando à casa uma posição fixa, que dá sentido à viagem, um ponto de chegada e de partida.

O mote da viagem é o que acaba revelando as discriminações e desigualdades que a equação moderna raízes/opções, ao mesmo tempo, oculta e busca justificar. De um lado, o mote da viagem é a destruição de identidades, quando se refere ao tráfico de escravos. De outro, o mote da viagem é falôcentrico, pois a viagem pressupõe a fixidez do ponto de partida e chegada como a casa, e a casa é o lugar da mulher que não viaja. Para que a viagem seja possível, sendo a divisão sexual do trabalho, no mote da viagem um dos “*topoi*” mais resistentes na cultura ocidental e também em outras culturas. A versão arquetípica na cultura ocidental é a obra grega Odisseia, que conta a história de Penélope. Penélope realiza tarefas domésticas, no âmbito privado, enquanto Ulisses viaja, ocupando o espaço público, portanto; a longa espera de Penélope, por dez anos, é a metáfora da solidez do ponto de partida e de chegada, garantindo a possibilidade e a aleatoriedade de todas as peripécias vividas pelo viajante Ulisses.

E embora a narrativa comporte diversas interpretações, há muito de patriarcal na saga mitológica de Ulisses e Penélope. Enquanto Ulisses foi para a Guerra de Tróia e viveu grandes aventuras, incluindo encontros amorosos com diversas mulheres, a dócil Penélope, embora instada a casar-se novamente e assim proporcionar um novo rei para sua localidade, utiliza artifícios, como tecer durante o dia e desmanchar o

¹⁵ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *O trabalho duplicado*. A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo, Expressão Popular, 2011, pp. 19-23. Para Nogueira “Em verdade, apesar de a luta feminina visar à redução da desigualdade existente na divisão sexual do trabalho, tanto no espaço produtivo como no reprodutivo, no transcorrer dos anos a lógica hegemônica para manter a estrutura da família patriarcal, reservando às mulheres as responsabilidades domésticas, contribui para a persistência da desigualdade na divisão do trabalho, ainda no início do século 21”.

¹⁶ SOUSA SANTOS, Boaventura de. *A gramática do tempo*. Para uma nova cultura política. Porto: Afrontamento, 2006, p. 53.

tecido durante a noite, mantendo-se casta, afastando os pretendentes, à espera do marido, que retorna, efetivamente, após vinte anos de ausência¹⁷.

Ainda nas palavras de Sousa Santos, que aponta a dicotomia existente entre os papéis masculino/feminino, público/privado, pessoal/político:

O interesse do motivo da viagem neste contexto reside em que, através dela, é possível identificar as determinações sexistas, racistas e classistas da equação moderna entre raízes e opções. O campo das possibilidades aberto pela equação igualmente não está à disposição de todos. Alguns, quicá a maioria, são excluídos desse campo. Para eles, as raízes, longe de lhes possibilitarem novas opções, são o dispositivo, novo ou velho, de lhes negar. As mesmas raízes que dão opção aos homens, aos brancos e aos capitalistas, são as mesmas que as recusam às mulheres, aos negros, aos indígenas e aos trabalhadores¹⁸.

O feminismo iluminista¹⁹ (ressaltando que o tema relativo às teorias feministas será aprofundado mais adiante, é definido por alguns, como movimento de lutas pelos direitos das mulheres, que perdurou desde as origens até a Revolução Francesa, com polémica e debate acerca da igualdade na inteligência e reivindicação de educação para as mulheres.

O revolucionário girondino Condorcet, filósofo, matemático e economista ligado a d'Alembert, Voltaire e Turgot escreveu, em 1789, o ensaio “Sobre a admissão das mulheres aos direitos da cidadania”, publicado no *Journal de la Société*²⁰. Também várias mulheres francesas apresentam, em 1789, à Assembleia Francesa, seu caderno de reivindicações, conhecido como “Cadernos de Queixas e Reclamações”, capitaneadas pela anônima Mme. B.B du Pays de Caux²¹, sobre a situação social da mulher. Tais iniciativas, contudo, não ofereciam alternativas ou investiam contra o patriarcalismo dominante. A Assembleia Nacional proclamou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão sem incluir as mulheres, embora os revolucionários

¹⁷ A história de Penélope ensejou o que alguns chamam de “complexo de penélope”, como a eterna espera do ser amado real ou idealizado. Disponível em: <<http://tribunadoceara.uol.com.br/blogs/papo-psi/comportamento/complexo-de-penelope-a-eterna-espera-do-ser-amado/>>. Acesso em: 15 maio 2015.

¹⁸ SOUSA SANTOS, Boaventura de. Op.cit, nota 16, p.53.

¹⁹ GARRACHÓN, Rosa Escapa; Ten, Luz Martínéz. *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*. Concejalía de Igualdad y Empleo. Fuenlabra: 2008, p. 47.

²⁰ VIANNA, Elza; Nascimento, Helaine. Cidadania e gênero: considerações sobre os discursos sobre mulheres no contexto da Revolução Francesa. *Revista Eletrônica Tempo Presente*. Disponível em: <http://www.tempopresente.org/index.php?option=com_content&view=article&id=5515:cidadania-e-genero&catid=36&Itemid=127>. Acesso em: 15 maio 2015.

²¹ GARRACHÓN, Rosa Escapa; Ten, Luz Martínéz. Op.cit, nota 19, p. 51.

burgueses elencassem como princípios fundamentais, a igualdade, a liberdade e a fraternidade, afirmando que todos são iguais perante as leis.

Dois anos mais tarde, em setembro, na França, Olympe de Gouges escreveu a Declaração dos Direitos da Mulher em contraponto à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, exigindo a inclusão feminina na vida pública; a educação igualitária; tratamento legal idêntico ao dos homens em questões familiares e criminais.

Rancière²² aponta o silogismo introduzido por Olympe de Gouges, no artigo 10 da Declaração dos direitos da mulher e da cidadã, de que a mulher tem o direito de subir ao cadafalso; mas ela igualmente deve ter o direito de subir à tribuna. Segundo Rancière, Olympe de Gouges inverte o argumento de que as mulheres são estranhas ao universal da esfera cidadã, pois se um poder revolucionário pode condená-las ao cadafalso, sua vida nua é política e a igualdade da sentença de morte anula a distinção entre a vida doméstica e a pública e as mulheres podem reivindicar seus direitos de mulheres e cidadãs, inserindo a possibilidade de que os direitos da mulher e da cidadã são os direitos daquelas que não tem os direitos que elas têm e que têm os direitos que elas não têm, desdobrando os termos “ter e não ter”. Inobstante, Olympe de Gouges, entrando em choque com os poderosos da época, acabou por ser guilhotinada em 1793, condenada como contrarrevolucionária impudente e um ser não natural (um homem-mulher, conforme a definição de Alexandre Dumas Filho).

Mary Wollstonecraft²³, escritora inglesa, entusiasmada com as conquistas da Revolução Francesa de 1789, escreveu a obra “Vindication of the Rights of Woman” em 1792, como resposta aos escritos de Rousseau, elaborando o que se pode chamar de primeira carta do feminismo moderno, em uma época em que as mulheres eram consideradas como seres inferiores e que o casamento era muitas vezes a única

22 RANCIÈRE, Jacques. *O ódio à democracia*. São Paulo: Boitempo, 2014, pp.78-79. Para Rancière, “Se existe uma ilimitação própria à democracia, é nisso que ela reside: não na multiplicação exponencial das necessidades ou dos desejos que emanam dos indivíduos, mas no movimento que desloca continuamente os limites do público e do privado, do político e do social.” (p. 81)

23 Aqui é interessante referir que Wollstonecraft, difamada por suas posições, engravidou do marido William Godwin, filósofo radical, amigo do panfletista Thomas Paine e do poeta William Black, vindo a falecer em setembro de 1797, aos 38 anos, onze dias após o nascimento da filha, Mary, que mais tarde casaria com o poeta Shelley e escreveria vários livros, herdando o talento intelectual da mãe e tornando-se autora conhecida mundialmente pela novela “Frankenstein” (publicada primeiramente em 1818, sem o nome da autora e de forma revisada e definitiva em 1831), que inspirou várias peças de teatro e filmes.

solução possível para a sobrevivência: "É possível que eu provoque o riso ao fazer a seguinte insinuação, em que penso existirá no futuro: creio realmente que as mulheres deveriam ter seus representantes, em lugar de ver-se virtualmente governadas, sem que as permitam ter nenhuma participação direta nas deliberações do governo". Mary Wollstonecraft inspirou muitas mulheres, de Emma Goldmann e Virginia Woolf às feministas inglesas das décadas de 60 e 70 do século 20.

Rivera Garretas²⁴ ao analisar a mulher como sujeito político, aponta que Mary Wollstonecraft e Olympe de Gouges, antecedidas por Maríe de Gournay (que escreveu um livro sobre a igualdade entre os homens e as mulheres, em 1622), são nomes fundamentais na luta das mulheres para o reconhecimento como "sujeitos políticos". Pode ser citada, ainda, a espanhola María de Zayas, que teve sua obra censurada pela Inquisição espanhola

De outro lado, na obra "O contrato social", escrita em 1792, Rousseau apresenta sua visão sobre as relações entre os sexos, defendendo a ideia de divisão de tarefas: o homem deve ocupar o espaço público, provendo a família e à mulher cabe o espaço privado do lar, cuidando da família.

A par das pioneiras do século XVIII, somente em 1840 cresceram movimentos organizados de mulheres. Nos Estados Unidos da América, na Declaração de Independência, em 04 de julho de 1776, foi proclamado que "todos os homens nascem iguais", mas o direito ao voto, pelas mulheres, somente foi conquistado em 1919 com a aprovação da 19ª. Emenda Constitucional. Antes, em 1848, duas mulheres norte-americanas, Elisabeth Cady Stanton e Susan Anthony publicaram manifesto acerca da situação feminina, com o objetivo de criação de novas formas de identidade da mulher. Nessa época, ocorreu o início do feminismo liberal sufragista²⁵, que perdurou desde o Manifesto de Seneca Falls, em 1848 (redigido por Cady Stanton), na localidade de Seneca Falls, no estado de Nova Iorque, durante a primeira convenção sobre os Direitos da Mulher nos Estados Unidos, considerada como o início do feminismo nos Estados Unidos da América, até o final da Segunda Guerra Mundial,

²⁴ RIVERA GARRETAS, María-Milagros. Op.cit. nota 9, p. 69. Para Rivera Garretas "Se entende que, dos siglos después de la Revolución francesa y dos o tres generaciones después de la obtención del derecho al voto, ser sujeta política no da acceso a lo mismo que ser sujeto político (no hay, por tanto, igualdad), ni significa tampoco diferencias exentas de subordinación (no hay, por tanto cabida para las diferencias que sean resultado de la búsqueda y del ejercicio de la libertad femenina)"

²⁵ GARRACHÓN, Rosa Escapa; Ten, Luz Martínéz. Op.cit, nota 19, p. 47.

acrescendo à luta pelos direitos políticos, a luta pela educação. Schreiner, em 1911, propugnava o nascimento de uma nova mulher e disso surgiria um novo homem, com uma nova forma de relação, de companheirismo. O século XIX consolidou o modelo sociopolítico liberal, objetivando dar respostas aos novos problemas trazidos pela Revolução Industrial.

As mulheres sofreram as consequências diretas da nova situação econômica: as proletárias foram incorporadas ao trabalho industrial, como mão de obra barata e submissa; as mulheres burguesas ficaram restritas ao âmbito do lar.

O Código de Napoleão estabeleceu normas restringindo o acesso das mulheres à vida pública e o Estado Liberal assumiu o conceito de Estado de Rousseau, concebendo o cidadão como pai de família e relegando a mulher ao âmbito doméstico.

Os principais filósofos do século XIX, com a construção de um discurso misógino e romântico sobre a mulher, relegando-a à esfera privada, por razões naturais, contrapondo-se às ideias de Wollstonecraft, Gouges e Condorcet.

O discurso misógino-romântico opõe-se contra a reivindicação de igualdade entre os sexos. E diante do perigo de transformação da sociedade pelas ideias de cunho feminista, tem uma grande repercussão nos círculos elitistas, o que se justifica diante do medo sentido pelas sociedades frente a muitas evidências de mudança²⁶.

Nesse contexto social, as mulheres burguesas se revoltam contra sua situação de propriedade legal dos maridos e ante a ausência de acesso à educação e ao trabalho, pois sem direitos civis e políticos, somente lhes resta o casamento ou a miséria. A situação das mulheres trabalhadoras era ainda pior, pois eram obrigadas a trabalhar em fábricas ou indústrias domésticas como assalariadas e, apesar de cumprir extensas jornadas, recebiam salários inferiores aos dos homens, o que era justificado dizendo-se que as mulheres solteiras não precisavam manter uma família; já as casadas podiam ser mantidas por seus maridos. Após o parto, a mulher trabalhadora deveria voltar, imediatamente, ao trabalho. A situação era tão grave que, em meados do século XIX, foram feitas as primeiras leis protetoras. Se a vida das mulheres trabalhadoras era dura, a situação das empregadas domésticas era muito pior, pois, frequentemente, caíam na prostituição. Os índices de natalidade eram muito altos (talvez à míngua de métodos anticoncepcionais eficientes) e as condições de

²⁶ GARRACHÓN, Rosa Escapa; Ten, Luz Martínéz. Op.cit, nota 19, p. 66.

saúde eram mínimas, levando em conta o atraso da medicina na época, com mortalidade feminina elevada, diante de problemas gestacionais e de parto e, também, de doenças sexualmente transmissíveis²⁷.

Na literatura e no cinema há exemplos de como a mulher era tratada naqueles tempos. Na obra *Os Miseráveis*, do escritor francês Victor Hugo, publicada com grande sucesso em 1862, com aplaudida refilmagem em 2012, uma das personagens, Fantine é um típico exemplo, mãe solteira, assediada sexualmente no trabalho por seu superior que, não correspondido, deixa a mulher em situação de miséria. Sem emprego, ela é obrigada a vender os dentes, os cabelos e acaba caindo na prostituição, vindo a falecer²⁸.

Raymond Williams aponta as escritoras irmãs Brontë como representantes de interesses e valores marginalizados pela hegemonia masculina e não apenas isso, mas representando também um tipo mais vasto de interesses humanos, que ressaltam os limites de uma noção extremamente limitada de masculinidade²⁹.

Entre as pioneiras do início do século XX, merece destaque a argentina Alfonsina Storni, escritora e poetisa, autora de língua espanhola de referência para o feminismo, por sua vida e obra, abordando temas relacionados à sexualidade feminina, aos papéis de gênero e à subordinação da mulher ao homem³⁰.

Merece destaque a espanhola Clara Campoamor por sua atuação política, chegando a ser deputada em Madrid, no ano de 1931, sendo a principal articuladora da inclusão do voto feminino na Espanha, inserido na Constituição de 1931, no artigo

²⁷ Ibidem, p. 67

²⁸ *Os Misérables* (*Os Miseráveis*, no Brasil e em Portugal) é um filme britânico dos gêneros drama, musical e romance, produzido pela Working Title Films e distribuído pela Universal Pictures. O longa-metragem é baseado no musical de mesmo nome por Alain Boubllil, Claude-Michel Schönberg e Herbert Kretzmer é baseado em *Os Miseráveis*, o romance francês de 1862 escrito por Victor Hugo. O filme é dirigido por Tom Hooper e estrelado por Hugh Jackman, Russel Crowe, Anne Hathaway, Eddie Redmayne, Amanda Seyfried, Sacha Baron Cohen e Helena Bonham Carter. Estreou nos cinemas norte-americanos, em 3 de janeiro em Portugal e no Brasil o filme teve a sua estreia antecipada para o dia 1º de fevereiro de 2013. O filme conta a história de Jean Valjean, um prisioneiro que chega à França nos tempos da Revolução de Julho. Valjean cuida de Cosette depois de decadência da sua mãe, Fantine, enquanto isso é perseguido pelo inspetor Javert. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Os_Miser%C3%A1veis_%282012%29>. Acesso em: 10 jun. 2015.

²⁹ WILLIAMS, Raymond. *Recursos da Esperança: cultura, democracia, socialismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2015, p. 470.

³⁰ Disponível em:

<<http://cvc.cervantes.es/actcult/storni/default.htm>>;
<<http://feminismo.about.com/od/publicaciones/fl/Alfonsina-Storni-su-feminismo-en-cinco-poemas.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

36 que dispõe o seguinte: “Los ciudadanos de uno y otro sexo, mayores de 23 años tendrán los mismos derechos electorales conforme determinen las leyes”.

Além da atuação política, voltada para a defesa dos direitos da mulher, Clara Campoamor publicou obras como “El derecho femenino en España”, em 1936 e “La situación jurídica de la mujer española”, em 1938³¹.

Assim refere Figueiredo Burrieza³², ao escrever quando da comemoração dos setenta e cinco anos de voto feminino na Espanha:

La ciudadanía que nace con el Estado Liberal de Derecho es um concepto excluyente. La titularidad de la misma en los inicios es muy restringida; aunque se amplía con los movimientos revolucionarios de los siglos XIX y XX seguimos asistiendo a una democracia formal porque no va más allá del pacto social inicial que sigue siendo homogéneo y permanece inalterado. Se ha ido ampliando el elenco de sujetos de derechos (se incluyeron todos los varones, sin distinción de capacidad económica y de raza) y se amplió el derecho de sufragio; en principio a todos los varones, en plenitud de derechos civiles y políticos, que hubieran cumplido una cierta edad y, paulatinamente a las mujeres a lo largo del pasado siglo XX. La mujer española consiguió el estatus de plena ciudadanía, según los postulados liberales, con la aprobación del Artículo 36 de la Constitución de la II República, en 1931. Tuvo lugar esa aprobación el día 1 de octubre del mismo año, gracias al tesón y empeño de una Diputada feminista del partido Radical: Clara Campoamor.

A partir da industrialização do trabalho, as mulheres, por necessidade das fábricas e como mão de obra mais barata, foram instadas a trabalhar fora de suas casas, obtendo, dessa forma, mais visibilidade.

Para Nogueira³³, “a classe trabalhadora, composta por mulheres, jovens, crianças e pelos próprios homens, foi reduzida à condição de simples força de trabalho vivo, ou seja, matéria de exploração do capital, visando à ampliação de seu ciclo reprodutivo e à sua valorização”. O trabalho nas fábricas europeias e americanas era realizado por homens, mulheres e crianças, em jornadas extensas, com escassos dias de folga, poucos salários e más condições de trabalho. Operários e operárias eram considerados como uma “classe perigosa”.

³¹ Disponível em: <<http://www.ciudaddemujeres.com/mujeres/Politica/CampoamorClara.htm>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

³² FIGUEIREDO BURRIEZA, Ángela. Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: perspectiva constitucional. Criterio jurídico Nº. 7, Cali: 2007, pp. 141-146.

³³ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. Op. cit, nota 13, p.11.

A revolução industrial, para Pamplona Filho³⁴, é um marco divisório para a efetiva conquista do espaço feminino na sociedade moderna, pois com o surgimento da máquina, diante da menor força a ser despendida, equilibrou-se o desnível entre homens e mulheres e embora a contradição aí encontrada, com o início da exploração do trabalho da mulher, existem os primeiros passos para a necessidade de reconhecimento da igualdade de tratamento com os homens, respeitando as diferenças essenciais entre os sexos. A entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu pela condição de mão de obra mais dócil e barata e não em função de um reconhecimento jurídico da igualdade e a partir do reconhecimento da exploração da mão de obra feminina e a inserção das mulheres no mercado de trabalho, os construtores do direito começam a centrar esforços na efetivação da tutela da igualdade entre os sexos, destacando-se, em um salto histórico, o papel do movimento de emancipação feminista desencadeado na segunda metade do século XX.

Uma abordagem interessante dos fatores econômicos, na dominação da mulher e na estruturação do modelo familiar persistente até meados do século XX, pode ser encontrada em Marx e Engels, na obra “Estado, Família e Propriedade Privada” - que deve ser entendida como produto de seu tempo -, na qual os autores dizem que a maternidade é sempre conhecida, mas a paternidade é duvidosa (ditado muito repetido, aliás, na cultura brasileira patriarcal), justificando a dominação da mulher como forma de manter a propriedade da família, encontrando-se, o fator econômico em vários momentos da discriminação feminina, sendo a mulher relegada à maternidade e à domesticidade.

Até mesmo na utilização do nome encontramos laivos da discriminação entre mulheres e homens. Conforme Uriarte:

Em Hispanoamérica usamos em primer lugar el apellido masculino y muchas veces renunciamos al uso del apellido de la madre (a pesar de que lo único que se podía demostrar hace muy poco, era la evidencia de la maternidade, ya que la paternidade siempre podía ser discutible). Es cierto que em Brasil se utiliza el apellido primero y el paterno después, pero este acto de aparente justicia y racionalidade queda vacío de contenido cuando em la práctica diaria se utiliza el segundo apellido (el paterno) mucho más que el primero (el materno).³⁵

³⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. “Orientação sexual e discriminação no emprego.” VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000, pp. 380/381.

³⁵ URIARTE, Oscar Ermida. *La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 115-125.

O século XX foi marcado por lutas e reflexões acerca do papel da mulher na sociedade e da conquista da igualdade entre os sexos. Trabalhadores e trabalhadoras participavam de reivindicações por melhores salários, pela redução da jornada e pela proibição do trabalho infantil.

Um marco histórico foi a instituição do dia da mulher, deliberada na II Conferência de Mulheres Socialistas, na cidade de Copenhague, em 1910, sendo proposto por Clara Zetkin. O dia era celebrado entre o último domingo de fevereiro e meados de março.

Em 1917, no dia correspondente ao calendário gregoriano como sendo 08 de março, houve marcha das mulheres soviéticas clamando por paz e pão, vale aqui lembrar a existência da primeira guerra mundial que perdurou de 1914 a 1918, havendo queda do regime czarista nos dias seguintes e instituição, pelo governo provisório, do voto das mulheres, que até então não era permitido. Posteriormente, a data foi associada a um incêndio, ocorrido em março de 1911 em uma fábrica nova iorquina (Triangle Shirtwaist Company), com morte de mais 130 mulheres, a maioria jovens imigrantes, italianas e judaicas, após violenta repressão a movimento grevista travado por melhores condições de trabalho dadas às desumanas condições de trabalho das trabalhadoras. Apesar das mortes, o movimento resultou em melhorias nas condições de trabalho e no fortalecimento do reconhecimento dos sindicatos. E a data ficou estabelecida como marca da luta social das mulheres, no mundo do trabalho³⁶.

³⁶ BLAY, Eva Alterman. *8 de Março: conquistas e controvérsias*. 2004. Disponível em: <<http://www.piratininga.org.br/artigos/2004/01/blay-8demarco.html>>. Acesso em: 15 jun. 2015. Também Maíra Kubík Mano, no artigo “Conquistas na luta e no luto”, publicado na Revista História Viva, Editora Duetto, analisa o tema aduzindo que “Se as operárias russas do início do século XX recebessem bombons e flores em comemoração ao Dia da Mulher, talvez se sentissem ofendidas. Afinal, quando os protestos do dia 8 de março foram deflagrados, elas queriam melhores condições de trabalho. Não aguentavam mais as jornadas de 14 horas e os salários de até três vezes menores que os dos homens. Na época, as fábricas dos países desenvolvidos, que fazia pouco mais de um século, haviam passado pela Revolução Industrial, estavam atulhadas de homens, mulheres e crianças. O movimento operário reagia à exploração desenfreada organizando protestos, muitos com cunho socialista. Dentre as reivindicações, estava o fim do emprego infantil e remuneração adequada. A igualdade de gênero, porém, nunca era pautada. Por mais que as trabalhadoras argumentassem, sua renda era vista como complementar à do marido ou do pai, e um pedido de salários iguais parecia afetar as “exigências gerais”. É nesse contexto de eclosão popular, sindical e feminista que surge o Dia Internacional da Mulher”. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/historiaviva/reportagens/conquistas_na_luta_e_no_luto_imprimir.html>. Acesso em: 20 jun.2015.

Contudo, apenas em 1975, o dia 08 de março foi instituído, oficialmente, pela Organização das Nações Unidas - ONU. É importante destacar que as Organizações Internacionais tiveram papel importante, com as convenções de direitos humanos da ONU, editadas após a primeira guerra mundial e a criação da OIT, destacando aspectos relacionados aos direitos das mulheres.

As mulheres persistiram na busca de espaço no mercado de trabalho, sempre divididas entre o profissional e o doméstico, pois as tarefas relacionadas à maternidade seguiram como atribuições exclusivamente femininas, a par de desvalorizar a qualificação da mulher como mão de obra mais barata.

Simone de Beauvoir, escritora, filósofa existencialista e feminista francesa, autora de diversos livros e conhecida pela emblemática frase “Não se nasce mulher, torna-se mulher”, escreveu, em 1949, a obra “*El Segundo Sexo*”, em que realiza uma profunda análise do papel das mulheres na sociedade. Nas palavras de Beauvoir:

La relación inmediata, natural necesaria del hombre con el hombre es *la relación del hombre con la mujer*” Dijo Marx. “Del carácter de esta relación se deduce hasta qué punto el hombre comprende a sí mismo como *ser genérico*, como hombre; la relación del hombre con la mujer es la relación más natural del ser humano con el ser humano,. Se muestra, pues hasta que punto el comportamiento *natural* del hombre ha pasado a ser *humano* o hasta qué punto el ser *humano* ha se convertido en su ser *natural*, hasta que punto su *naturaleza humana* se ha convertido en su *naturaleza*.” No se puede expresar mejor. En el seno del mundo dado le corresponde al hombre hacer triunfar el reino de la libertad; para lograr esta victoria suprema es necesario, entre otras cosas, que más allá de sus diferenciaciones naturales, los hombres y mujeres afirmen sin equívocos su fraternidad³⁷ (...) (grifos no original).

Para Penido³⁸, como é de conhecimento geral, desde o descobrimento do Brasil, a contribuição do pensamento moral, propagado pela Igreja Católica, foi notável no desenvolvimento social do país, vigorando a cultura patriarcal propagada pela Igreja Católica, influenciada pelos princípios racionais e iluministas do liberalismo, difundidos pela Revolução Francesa. As primeiras feministas, na contramão do pensamento patriarcal dominante (como a norte-americana Elisabeth Cady Stanton e

³⁷ BEAUVOIR, SIMONE. *El Segundo Sexo*. Valencia: Catedra, 2008, p. 902

³⁸ PENIDO, Laís de Oliveira. Legislação, equidade de gênero e cultura patriarcal brasileira. *A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 263-276.

a boliviana Adela Zamudio, entre tantas outras pioneiras, lutavam pela igualdade (incluindo o direito ao voto) e pelo estado laico)³⁹.

A partir de 1968, surgiu o feminismo contemporâneo, que segue em vigor até hoje, iniciando pela luta dos direitos civis para centrar-se, após, na luta pelos direitos reprodutivos, de paridade política e no papel das mulheres no processo de globalização⁴⁰.

Um pouco antes, porém, em 1963, Betty Friedan publicou o livro "The Feminine Mystique" (A Mística Feminina), obra muito vendida que se tornou a bíblia do feminismo liberal americano⁴¹, um *best-seller* que fomentou a segunda onda do feminismo, abordando o papel da mulher na indústria e na função de dona-de-casa e suas implicações tanto para a sobrevivência do capitalismo quanto para a situação de desespero e depressão que grande parte das mulheres submetidas a esse regime sofriam⁴².

Nos Estados Unidos da América, as discussões recrudesceram, com críticas aos papéis tradicionais dos sexos nas relações econômicas e familiares, como resultado da insatisfação feminina com o tratamento desigual e discriminatório dado às mulheres. A igualdade⁴³, aliás, é uma das promessas mais inacabadas da modernidade. A inserção de políticas de igualdade tem importância estratégica na definição de acesso diferenciado das mulheres aos direitos sociais e ao exercício efetivo da cidadania. Esta divisão condena as mulheres à escolha entre a dependência do homem ou à dependência do Estado.

Rompendo com esta lógica, Pateman⁴⁴ propõe a separação dos direitos sociais do trabalho com a reinvenção de um denominador comum que satisfaça as necessidades imediatas de homens e mulheres e favoreça a autonomia das mulheres, permitindo que definam suas necessidades.

³⁹ Ver em <http://feminismo.about.com>. Acesso em 30 de julho de 2015.

⁴⁰ GARRACHÓN, Rosa Escapa. Ten, Luz Martinéz. Op.cit, nota 19.

⁴¹ ROSEMBERG, Fulvia. "*Mulheres educadas e a educação das mulheres.*" PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. (Org.) *Nova História das Mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, pp. 333-360.

⁴² Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Betty_Friedan>. Acesso em: 25 jun. 2015. Também é referido que Betty Friedan foi cofundadora da Organização Nacional das Mulheres, nos Estados Unidos, juntamente com Pauli Murray e Bernard Nathanson, auxiliando na criação do NARAL, organização de fomento aos direitos reprodutivos, inclusive o do aborto e é considerada uma das feministas mais influentes do século XX.

⁴³ VARIKAS, Eleni. Igualdade. In: *Dicionário Crítico do Feminismo*. HIRATA, Helena; LABOURIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Daniele (Orgs). São Paulo: UNESP, 2009, pp. 116/121.

⁴⁴ PATEMAN, Carole. Op.cit, nota 8, p. 264.

A integração das estratégias de igualdade reafirma sua dimensão declarativa como projeto a ser levado a cabo, garantindo a igualdade:

a) o direito das mulheres de serem pessoas como as outras, mediante a proibição de discriminação como grupo à parte;

b) a possibilidade de reconhecimento e aceitação, com as diferenças em relação aos homens e, principalmente, o direito das mulheres na expressão das particularidades que as fazem diferentes, bem como o acesso à dignidade como indivíduo e da contribuição à vida em comum.

Apesar dos avanços, a igualdade permanece mais formal do que real e sua consagração pelo Direito Comunitário Europeu serviu para justificar a supressão das regras que protegiam a vida familiar das invasões da vida profissional ao invés de alargar o benefício aos homens.

A igualdade proclamada entre países ricos e pobres não serve senão para justificar a exploração destes por aqueles. A desigualdade no mercado de trabalho em termos mundiais é encontrada também em diversas formas: na admissão, na ascensão funcional, da diferença entre salários, no assédio moral, no assédio sexual e na exploração de crianças⁴⁵.

Nas palavras de Bobbio⁴⁶, “...*Jamais como em nossa época foram postas em discussão as três fontes principais de desigualdade entre os homens: a raça ou, de modo mais geral, a participação num grupo étnico ou nacional, o sexo e a classe social*”.

Ainda segundo Bobbio:

Com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia das Nações Unidas, foi feita a primeira tentativa de universalizar - ou seja, de estender a todos os povos da Terra - aqueles princípios de liberdade que foram afirmados pelas primeiras Constituições liberais no interior dos limites de cada Estado nacional. Essa universalização dos direitos do homem, apenas enunciada e solenemente proclamada deveria ser o pressuposto nacional de sua garantia internacional. Ainda que o problema não tenha sido resolvido na prática, com exceção da ainda tímida e frágil instituição da Comissão Europeia dos Direitos do Homem, a linha de tendência que ele expressa não pode ser subestimada. A garantia dos direitos do homem contra a violação perpetrada pelo próprio Estado, que deveria protegê-los, é uma resposta, em nível mais alto, à pergunta: Quis Custodiet custodes? Toda nova tentativa de resposta a esta

⁴⁵ SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus*. Ensaio sobre a função antropológica do direito. Lisboa: Instituto Piaget, 2005, p.242.

⁴⁶ BOBBIO, Norberto. *Igualdade e Liberdade*. Rio de Janeiro: Ediuuro, 1996, p. 43.

pergunta, ainda que imperfeita e incompleta, é - na medida em que propõe novas formas de controle do poder - uma resposta a uma nova demanda de liberdade⁴⁷.

No Ocidente, o estímulo ao emprego das mulheres ocorreu pela erosão da base industrial; pela tendência das tecnologias de informações e de serviços; pela redução nas taxas de nascimento do pós-guerra e a consequente falta de mão de obra especializada, acarretando a absorção das mulheres na força de trabalho como burras-de-carga, facilmente descartáveis, não sindicalizadas, com baixos salários e restritas a guetos de funções tidas "femininas", com qualidades convenientes aos empregadores como a autoestima reduzida, a tolerância para tarefas repetitivas, a ausência de ambição, a maior conformidade, o maior respeito pelos superiores homens do que pelas colegas mulheres e a sensação de pouco controle sobre suas vidas⁴⁸.

Davis⁴⁹, ao abordar a importante temática da violência sexual contra as mulheres, aponta que a estrutura de classes do capitalismo incentiva os homens que ostentam o poder político e econômico a converterem-se em agentes habituais de exploração sexual e que a ameaça de violação - face violenta do sexismo -, continuará existindo enquanto a opressão das mulheres seguir sendo um sustentáculo essencial para o capitalismo.

Embora a existência de mudanças significativas ocorridas na trajetória feminina, tanto no espaço da produção como no espaço da reprodução, não houve ainda uma nova divisão sexual do trabalho no âmbito privado, prevalecendo uma concepção conservadora, em que a mulher está precipuamente comprometida com a família e mudar tal situação abalaria a estrutura da família patriarcal, trazendo prejuízos à lógica de produção e reprodução do capital.

É importante lembrar que a divisão sexual do trabalho, nos países capitalistas em geral, é prejudicial às mulheres, considerando que a inserção das mulheres, no

⁴⁷ Ibidem, p. 94.

⁴⁸ WOOLF, Naomi. *O mito da beleza*. Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres. Tradução Waldéa Barcellos. Rio de Janeiro: Rocco, 1992, p. 33. Também disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/65304671/O-Mito-Da-Beleza-Naomi-Wolf>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

⁴⁹ DAVIS, Ângela. *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal, 2004/2005. Também disponível em: <http://www.ceppes.org.br/nossa-historia/herois_da_al/angela-davia>. Acesso em: 10 jul. 2015.

trabalho, ocorre na maioria das vezes de forma precarizada, com forte exploração da força de trabalho e predomínio de relações de poder patriarcais⁵⁰.

Se atualmente as mulheres têm mais acesso à escolarização, o que é positivo, de outro lado, novas questões emergem, pois a cada progresso obtido pelas mulheres, o capitalismo patriarcal apresenta novas e mais sofisticadas objeções.

Conforme Infante Ruiz⁵¹, o panorama, por muito que a sociedade queira mirar-se no espelho do direito, em que a igualdade formal se proclama altissonante, não é da igualdade real, mas da desigualdade silenciosa em âmbitos cruciais para o desenvolvimento pessoal e da felicidade. E a vida pública está impregnada com parâmetros masculinos em todos os âmbitos, o que determina uma adaptação penosa das mulheres, em franca desvantagem frente aos homens.

Há novas formas de discriminação que emergem na medida em que as mulheres se incorporam ao espaço público, obtendo melhores qualificações, com a criação de novas barreiras, apontando que a melhor qualificação não se reflete nas posições ocupadas nos espaços públicos. Sendo assim, resulta em um “teto de cristal”⁵² que impede as mulheres de superar determinados limites nas empresas e galgar postos de trabalho mais cobiçados. Dessa forma, fica evidente a existência de um pacto fraternal entre os homens, que não é novo, mas decorrente do patriarcalismo, permitindo que os homens sigam monopolizando os recursos sociais existentes. E se algumas poucas mulheres conseguem alcançar postos mais altos, servem, muitas vezes, para demonstrar certa “liberalidade” das instituições e impedir o acesso de outras mulheres a cargos mais elevados sob o argumento de que já há

⁵⁰ NOGUEIRA, Claudia Mazzei. Op.cit, nota 15, pp. 28-29.

⁵¹ INFANTE RUIZ, Francisco J. “*Igualdad, diversidad u protección contra la discriminación em el derecho privado*”. MARREIRO, Carolina Mesa. *Mujeres, contratos y empresa desde la igualdad de género*. Valencia: Tirant le Blanc, 2013, p. 241.

⁵² Conforme Celia Amorós: “*El “teto de cristal” se refiere a la desestimación sistemática de las mujeres en los sistemas de cooptación que operan en la selección de los puestos de más alta capacidad de decisión. Si entiende por cooptación el que introduzca la valoración de un elemento que excede la expertise como relevante a la hora de ser objeto de tal selección*”. AMORÓS, Celia. *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias...para las luchas de las mujeres*. Madrid: Ediciones Catedra, 2006, p. 392. Para Maria Emilia Casas Baamonde “*la discriminación em la retribución es causa y efecto de la discriminación professional de la mujer produciendo fenómenos como la segregación o feminización de los trabajos y la imposición de techos – el llamado “teto de cristal”- al ascenso professional de las mujeres. De ahí que el principio de igualdad de retribución por razón de sexo constituya un instrumento básico para la eliminación de las discriminaciones que pesan sobre las mujeres*”. BAAMONDE, María Emilia Casas. *Igualdade y diferencia em la regualción jurídica del trabajo de la mujer. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. PENIDO, Lais de Oliveira. (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006, pp.23-50.

uma ou algumas mulheres em tais cargos, sem levar em conta a paridade entre mulheres e homens⁵³.

Ao analisar a liberação das mulheres e a questão da igualdade substantiva, Mészáros⁵⁴ aduz que o relacionamento entre capital e trabalho é, por sua natureza, a manifestação tangível da hierarquia estrutural insuperável e da desigualdade substantiva e por sua própria constituição. Ressalta que o sistema capitalista não pode ser mais do que a perpetuação da injustiça fundamental, sendo absurdas quaisquer tentativas de conciliação do sistema com os princípios da justiça e da igualdade.

A manutenção da igualdade formal é útil para o sistema capitalista, entretanto o mesmo não ocorre com a igualdade substantiva e estando a liberação das mulheres centrada na questão da igualdade substantiva, uma grande causa histórica entra em movimento, sem encontrar saídas para sua realização dentro dos limites do sistema do capital. A causa da emancipação e da igualdade das mulheres envolve os processos e instituições mais importantes de toda a ordem sociometabólica e é significativo que desde o aparecimento das formas mais militantes do movimento pela igualdade das mulheres, até os intelectuais burgueses mais progressistas buscaram restringir suas reivindicações e avaliar as realizações viáveis em termos dos critérios formais como H.G.Wells⁵⁵, que cita as mulheres como argamassa social. Nas palavras de Mészáros:

Há uma linda e comovente balada folclórica húngara do início do século XVIII que nos diz o que entender da “argamassa social” como permanente “destino das mulheres”. Seu título é *Kömvés Kelemenné*. É a narrativa da trágica história da senhora Kelemen, a esposa do mestre-pedreiro Kelemen. Seu marido e outros onze pedreiros, encantados pelo “rico pagamento em alqueires de prata e ouro”, são contratados para erigir a grande fortaleza de Déva, mas não conseguem porque...o que eles constroem até o meio-dia desmorona no fim da tarde, o que eles constroem até o final da tarde cai pela manhã...Para resolver o problema, eles fazem uma lei a que solenemente todos decidem se submeter: a primeira esposa a chegar será queimada e suas cinzas serão misturadas à cal, para obtenção de uma argamassa indestrutível com a qual erguer a grande fortaleza. Acontece que a senhora Kelemen é a primeira a partir para Déva em sua finíssima carruagem puxada

⁵³ NOVELLA, Carmen Torralbo. *Paridad sexual y trabajo. Uma aproximación sociológica. Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, Reproducción, Deseo, Consumo*. Madrid: Tierradenadie, 2006, pp. 179/200.

⁵⁴ MÉSZÁROS, István. *Para além do capital: rumo a uma teoria da transição*. São Paulo: Boitempo, 2011, pp. 306-310.

⁵⁵ Herbert George Wells (1866 -1943), conhecido como H. G. Wells, foi um prolífico escritor inglês, escrevendo novelas, histórias, política, comentários sociais, livros de texto e regras para jogos de guerra, mais lembrado por suas novelas de ficção científica. A obra referida por Mészáros chama-se “The Work, Wealth and Happiness of Mankind”. Londres: Heinemann, 1932, pp. 557-562.

por quatro lindos cavalos baios. A meio caminho, o cocheiro lhe implora para deixá-lo voltar, dizendo que em sonho tivera uma premonição, e vira o filhinho dela cair e morrer no fundo do poço que havia no meio do pátio de sua casa. A senhora o faz calar, com palavras a que ele não poderia replicar: segue, cocheiro, a carruagem não é tua, os cavalos não são teus, apressa-os! Ao aproximarem-se de Déva, o mestre-pedreiro os reconhece de longe, pedindo a Deus para detê-los com um raio na estrada bem diante da carruagem, para que os cavalos se assustem e deem a volta ou, se isto não funcionar, para quebrar as pernas dos quatro cavalos, de modo que não conseguissem chegar... Tudo em vão. A senhora Kelemen chega e os doze pedreiros lhe contam com palavras muito suaves o destino cruel a que não poderia escapar. Ela os chama de “doze assassinos”, inclusive seu próprio marido, e pede que esperem que vá até sua casa e volte, para despedir-se de “minhas amigas e do meu lindo filhinho” ...Ao voltar, os homens a queimam e utilizam suas cinzas para fazer a argamassa forte e conseguem erguer a altíssima fortaleza de Déva, recebendo o prometido “rico pagamento em alqueires de prata e ouro”. Quando a fortaleza fica pronta e o mestre-pedreiro Kelemen volta para casa, o filho não para de perguntar pela mãe ausente. Depois de usar muitas evasivas, no final o pai tem de contar ao menino que sua mãe está enterrada entre as pedras da fortaleza de Déva. Em desespero, o filho vai até a fortaleza no alto da montanha e grita três vezes: Mãe, doce mãe, fala comigo outra vez! A mãe responde e a balada termina assim: “Não posso falar contigo! O peso das pedras me cala! Estou emparedada e enterrada nessas pedras tão pesadas...” O coração dela então se partiu e com isso a terra se abriu, o menino caiu no fundo e ali foi enterrado. A balada folclórica sobre a triste história da “mulher-argamassa” tem algumas lições a ensinar, de forma muito diferente, mas infinitamente mais realista do que a do indulgente conto de fadas romântico de H. G. Wells, escrito no espírito comum a todos os que usam a desculpa da igualdade formal para negar a igualdade substantiva. As lições estão implícitas tanto no sofrimento da senhora Kelemen, cruelmente imposto a ela com a participação, como legislador, de seu marido, como no trágico destino de mãe e filho - que não nos fala apenas do “destino geral das mulheres”, mas do destino longe de tranquilizador de toda a humanidade, se essas lições não forem aprendidas. No entanto, não há a menor esperança de que as personificações do capital (sejam homens ou mulheres) deem a elas a mínima atenção, como demonstra o papel desempenhado, sob o domínio do capital, até pelo mestre-pedreiro Kelemen, que apesar de amar sua mulher, deve obedecer ao fundamento de qualquer lei formal, ou seja, a lei última de ser dirigido pela necessidade de “alqueires de ouro e prata”.

Se a argamassa que levanta as paredes erguidas pelo capital é feita pelas cinzas de mulheres e também de homens, cabe aqui ressaltar as reflexões de Ramos Filho⁵⁶, quando declara que a atual crise capitalista poderá dar possibilidade a processos de luta que deslegitimem a ordem liberal, permitindo uma nova relegitimação social, com a condensação de novas relações entre as classes sociais e também potencializar os movimentos anticapitalistas que reivindicam uma reconfiguração no modo de distribuição de riquezas e de poder na sociedade, não mais fundado na subordinação e no paradigma do trabalho assalariado, mas mediante

⁵⁶ RAMOS FILHO, Wilson. Op.cit nota 6, p. 464

processos de distribuição universal de renda desvinculados dos contratos de emprego.

As lutas das mulheres estão inseridas na luta de trabalhadores e trabalhadoras por uma sociedade mais justa, com respeito aos direitos humanos e acesso universal aos bens da vida.

Na contemporaneidade, as mulheres estão muito atentas e reativas aos acontecimentos mundiais, motivadas pela crise do capitalismo e pelas ideias feministas.

No ano de 2011, ocorreu, em nível mundial, um movimento de mulheres (e homens) provocado pelas palavras do oficial de polícia Michael Sanguinetti, que ao proferir uma palestra sobre segurança na Escola de Direito Osgode Hall, em Toronto, no Canadá, externou sua opinião sobre a maneira de vestir das mulheres, aduzindo que as mulheres deveriam evitar se vestir como “vagabundas” para evitar ataques.

A frase foi postada na internet, ganhando enorme repercussão, o que fez o oficial de polícia pedir desculpas e ser advertido por sua corporação. Em protesto às palavras do oficial de polícia e à ideia central ali veiculada, foi criado o movimento denominado “Slutwalks”, com manifestações em cidades de diversos países e também no Brasil, tendo como frases recorrentes, entre outras, inscritas em cartazes e no próprio corpo das manifestantes: “nem santas nem putas”; “o respeito está no seu comportamento e não na roupa que visto”, “minha saia curta não quer dizer que você possa me estuprar”.

A conscientização das mulheres (e dos homens) a respeito de seus direitos humanos, incluindo os de igualdade e de não-discriminação, teve um considerável incremento nos últimos tempos.

Há filmes que abordam a temática, mostrando um futuro de ficção, não muito favorável às mulheres (e também aos homens), como “Cloud Atlas”, traduzido no Brasil como “A Viagem”⁵⁷.

⁵⁷ No filme, com elenco estrelado, produzido em quatro países em 2012 e baseado em romance de 2004, de David Mitchell, são mostradas seis histórias entrelaçadas, abrangendo diferentes épocas, com a intenção de mostrar que tudo está conectado. Na história denominada Neo Seul, ambientada na Coreia do Sul, 2144, é contada a história de Sonmi-451, um clone humano feminino, geneticamente fabricado para ser um escravo laboral num restaurante *fast food*. Sonmi-451 é obrigada a suportar o assédio sexual no local de trabalho e, diante de sua inconformidade, será morta e reciclada, em uma metáfora cruel da sociedade capitalista. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Cloud_Atlas_%28filme%29>. Acesso em: 10 jun. 2015.

O filme *Mad Max: Fury Road*⁵⁸, lançado em 2015, mostra um mundo futurista, com maciça opressão das mulheres. Além disso, tem sido considerado um filme feminista⁵⁹.

É interessante constatar como as mulheres buscam a ampliação de seus limites e quando alcançam o poder revelam, a mais das vezes, muita competência e atitude.⁶⁰

Como visto, a história da luta das mulheres pela igualdade, em âmbito mundial, tem evoluído da situação de total pertencimento aos homens até a situação atual, graças ao esforço de pensadoras e pensadores que, ao longo da história universal, dedicam sua obra e suas vidas ao trabalho árduo pela eliminação das desigualdades entre homens e mulheres. Imprescindível nessa luta os esforços diuturnos das feministas citadas, além de muitas outras mulheres e de muitos outros valorosos homens, que muitas vezes permaneceram e permanecem invisibilizados, mas cujo contributo no processo de repensar o papel das mulheres na sociedade e a própria divisão de classes, é inestimável.

E se a insatisfação faz o ser humano sair de sua zona de conforto, a crise atual no capitalismo incita a novos modos de pensar e agir.

Realizados alguns apontamentos sobre a história das mulheres em geral, sem esquecer que muitas mulheres foram protagonistas pioneiras, sejam ou não (re)conhecidas, no panorama mundial, esboçar-se-á um breve resumo histórico acerca da luta das mulheres pela igualdade real no Brasil.

⁵⁸ Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Mad_Max:_Estrada_da_F%C3%B3ria>. Acesso em: 10 jun. 2015.

⁵⁹ Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/2015/05/19/mad-max-feminismo_n_7325664.html>. Acesso em: 10 jun. 2015. Eve Ensler, dramaturga e ativista do feminismo conhecida por ter escrito o texto original da peça teatral *Os Monólogos da Vagina*, foi contratada pela produção para conversar com o elenco e a equipe do filme sobre violência contra a mulher no mundo - e, principalmente, em zonas de guerra. "É o início de uma rebelião feminista contra o patriarcado", disse Ensler sobre o filme, em entrevista à *Time*. O filme australiano considerado de ficção pós-apocalíptica e ação, tem personagens femininas fortes que se rebelam contra o patriarcado dominante.

⁶⁰ ROSIN, Hanna. *The end of men and the rise of women*. USA: Riverside Books, 2012. Hanna Rosin credits o apetite das mulheres na busca de espaços ao que denomina de "underdog feelings", que seria o sentimento do cachorro pequeno que precisa brigar para comer, contrapondo-se ao que a socióloga australiana R. W. Cornell chama de "dividendo patriarcal", referindo-se aos direitos garantidos do macho, fórmula que vem se esgotando, mas que ainda persiste, diante da existência de desigualdade entre homens e mulheres, mesmo em países tidos como avançados.

1.2 Apontamentos sobre a história das lutas das mulheres pela igualdade no Brasil

Na sequência, abordar-se-á a história e a evolução das lutas das mulheres pela igualdade real, que está avançando graças ao trabalho incessante de mulheres, pioneiras em suas épocas.

No dia 7 de setembro de 1822, Dom Pedro I, príncipe regente, proclamou a Independência do Brasil de Portugal, dando o “Grito da Independência”. O que é inviabilizado aqui - como de costume é invisibilizada a atuação das mulheres -, é o papel da princesa Leopoldina, que em reunião do Conselho de Estado, por ela presidida, em 01 de setembro de 1822, decidiu a Independência, articulando-a politicamente, cabendo a Dom Pedro I “dar o grito” e receber os louros da História. Contudo, a líder intelectual do ato de Independência foi a princesa Leopoldina⁶¹.

Ao tratar dos costumes brasileiros na época da escravidão, Gilberto Freyre⁶² relata que na cultura das casas-grandes do tempo da escravidão era incentivado que os filhos homens tivessem relações sexuais com as escravas negras, que por força de tal pensamento, além do trabalho forçado eram submetidas aos caprichos dos filhos do patrão e muitas vezes do próprio patrão.

Finda a escravidão no Brasil, em 13 de maio de 1888 - ato realizado por uma mulher, a Princesa Isabel -, o entendimento da empregada doméstica como subserviente, vigora em muitas partes do país, sendo comum a ocorrência de casos de assédio sexual no trabalho envolvendo a categoria das empregadas domésticas.

Inobstante, desafiando o modelo patriarcal vigente, desde a Colônia, conforme Giuliani⁶³, vozes femininas preconizaram a abolição dos escravos, a instauração da República, a introdução do sufrágio universal, vinculando, como unidas por elo de solidariedade feminina, a inglesa Mary Wollstonecraft, antes referida, autora da obra “Vindication of the Rights of Woman”, de 1792; a francesa Flora Tristán, autora de

⁶¹ Cf. SIMIONI, Ana Paula C.; NOGUEIRA, Manuela Henrique. Outras telas para outros papéis. *Revista de História da Biblioteca Nacional*. Ano 10 n.113 - fevereiro de 2015, pp. 34-39.

⁶² Gilberto Freyre, ensaísta, historiador, autor de ficção, jornalista, poeta e pintor é considerado por muitos como um dos mais importantes sociólogos brasileiros do século XX, e escreveu entre 1933 e 1937, três obras tratando sobre a formação da sociedade brasileira: “Casa Grande & Senzala”, “Sobrados e Mucambos” e “Nordeste”. “Casa Grande & Senzala” é tida como importante estudo sobre a formação da sociedade patriarcal brasileira. Freyre, Gilberto. Casa-Grande e Senzala. Global Editora, São Paulo:2013.

⁶³ GIULIANI, Paola Cappelini. “Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira.” DEL PRIORI, Mary (org). *História das Mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 1997, pp. 658-660.

obras com “A União Operária” de 1843 e “A Emancipação da Mulher” e, ainda, a brasileira Nísia Floresta, alinhadas ao feminismo iluminista, considerado como a primeira etapa ou onda (como preferem alguns) do movimento feminista.

Conforme explica Rocha⁶⁴, Nísia Floresta, brasileira nascida em Papari, no Estado do Rio Grande do Norte, cidade que hoje leva seu nome; escritora e professora autodidata, foi voz feminina revolucionária ao denunciar a condição de submissão vividas pelas mulheres brasileiras, reivindicando emancipação e elegendo a educação como instrumento para alcançar a meta, estando entre as pioneiras do feminismo no Brasil.

Nísia Floresta fez uma tradução livre do livro de Mary Wollstonescraft denominando-o *Direito das Mulheres e injustiça dos homens*, adaptação lançada em 1832 no Brasil.

Assim começa a obra “Opúsculo Humanitário”, uma coleção de artigos sobre emancipação feminina:

“Enquanto no velho e novo mundo vai ressoando o brado-emancipação da mulher, nossa débil voz se levanta na capital do Império de Santa Cruz, clamando: educai as mulheres! Povos do Brasil, que vos dizem civilizados! Governo, que vos dizeis liberal! Onde está a doação mais importante, desse liberalismo.”⁶⁵

Em 1889, a poeta e jornalista Narcisa Amália assim escreve no periódico “O Garatuja”:

“A pena obedece ao cérebro, mas o cérebro submete-se antes ao poderoso influxo do coração; como há de a mulher revelar-se artista se os preconceitos sociais exigem que o seu coração cedo perca a probidade, habituando-se ao balbúcio de insignificantes frases convencionais”.⁶⁶

Gilka Machado, fundadora do Partido Republicano Feminista em 1910, que escreve o poema “Cristais partidos”, definindo ser mulher como “ficar presa aos grilhões dos preceitos sociais”.

Também Julia Lopes de Almeida lança a obra *Elles e Ellas* em 1910, importando destacar a fala de uma de suas personagens: “As moças são criadas para mártires ou hipócritas, por isso desenvolvem sentido de inferioridade”⁶⁷.

⁶⁴ ROCHA, Karine. “Sementes da Revolução.” *Revista de História da Biblioteca Nacional*. Ano 10, n.113 - fevereiro de 2015, pp. 26-29

⁶⁵ FLORESTA, Nísia. *Opúsculo Humanitário* (1853). São Paulo: Cortez, INEP, 1989, p. 2.

⁶⁶ Cf. TELLES, Norma. “Outras Palavras.” *Revista de História da Biblioteca Nacional*. Ano 10 n.113 - fevereiro de 2015, pp. 22-24.

⁶⁷ Ibidem, pp. 22-24.

Essas mulheres, todavia, eram exceções, porque em geral as mulheres brasileiras no século XIX e início do século XX tinham dificuldades de expressão das ideias por ausência de educação e por condicionamentos históricos religiosos.

Na segunda metade do século XIX, circularam periódicos no país, abrindo espaço para as mulheres, acirrando a luta com a Proclamação da República em 1899, diante da não ampliação dos direitos das mulheres.

Em 1919, a anarquista Maria Lacerda de Moura participa da criação da Liga pelo Progresso Feminino, mais tarde denominada Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, incrementado em 1922, após o retorno de Bertha Lutz da Conferência Pan-americana de Mulheres, aumentando a pressão por emancipação política⁶⁸. Diante da pressão feminina, o então Presidente Getúlio Vargas, concede o direito ao voto feminino, importante conquista para a vida pública, evidenciando a obtenção do direito à cidadania pelas mulheres, antes de vários países da Europa, e em 1936, Bertha Lutz foi eleita deputada federal pelo Rio de Janeiro, realizando proposições como o impedimento da diferença salarial baseada no estado civil e no sexo.

O avanço da luta feminista no Brasil provocou reações contrárias, manifestadas em textos publicados em jornais denegrindo a imagem das feministas, como frígidas, mal-amadas, solteironas e histéricas e remarcando a ideia de que a igualdade de direitos provocaria a desordem no lar⁶⁹, ainda em relação ao discurso da “maternidade virtuosa”, ideologia dominante na Primeira República, restringindo o contributo feminino à reprodução⁷⁰.

O tema da igualdade de tratamento e do assédio sexual nas relações de trabalho, no Brasil, aparece como objeto de preocupação da imprensa operária e de escritoras, como Patrícia Galvão, a Pagu⁷¹, descreve em sua obra como as trabalhadoras dos anos da década de 1930, enfrentavam, além das dificuldades relacionadas à jornada e aos salários, os maus-tratos dos superiores e o assédio sexual, como no seguinte trecho, extraído do romance intitulado “Parque Industrial”, no qual a personagem Matilda escreve à personagem Otávia:

⁶⁸ ROCHA, Karine. Op.cit, nota 64, pp. 26-29.

⁶⁹ Ibidem, pp. 26-29.

⁷⁰ SIMIONI, Ana Paula C.; NOGUEIRA, Manuela Henrique. Op. cit, nota 55, pp. 34-39.

⁷¹ GALVÃO, Patrícia. *Parque Industrial*. São Paulo: Alternativa, 1933.

Tenho que te dar uma noticiazinha má. (...) Acabam de me despedir da fábrica, sem uma explicação, sem um motivo. Porque me recusei ir ao quarto do chefe. (...) Quando o gerente me pôs na rua senti todo o alcance da minha proletarização tantas vezes adiada!

O trecho do livro de Patrícia Galvão, acima transcrito, revela as condições de precariedade e subordinação a que eram submetidas as mulheres operárias, com poucos direitos assegurados.

Muitas mulheres, na época, encontravam no magistério a saída para laborar em condições mais dignas, durante apenas um turno, conseguindo assim conciliar o trabalho com as tarefas domésticas, havendo o processo de “feminização do magistério”, vinculado, entre outras razões, à ampliação das oportunidades de trabalho para os homens.

Sobre a presença das mulheres no magistério, a partir de meados do século XIX, assim destaca Louro:

Percebida e constituída como frágil, a mulher precisava ser protegida e controlada. Toda e qualquer atividade fora do espaço doméstico poderia representar um risco. Mesmo o trabalho das jovens das camadas populares nas fábricas, no comércio ou nos escritórios era aceito como uma espécie de fatalidade. Ainda que indispensável para a sobrevivência, o trabalho poderia ameaçá-las como mulheres, por isso o trabalho deveria ser exercido de modo a não as afastar da vida familiar, dos deveres domésticos, das alegrias da maternidade, da pureza do lar. (...) Foi também dentro desse quadro que se construiu, para a mulher, uma concepção do trabalho fora de casa como ocupação transitória, a qual deveria ser abandonada sempre que se impusesse a verdadeira missão feminina de esposa e mãe. (...) Não há dúvida de que esse caráter provisório ou transitório do trabalho também acabaria para que seus salários se mantivessem baixos. Afinal o sustento da família cabia ao homem; o trabalho externo para ele era visto não apenas como sinal de sua capacidade provedora, mas também como um sinal de sua masculinidade⁷².

Nas primeiras décadas do século XX, grande parte do proletariado no Brasil é constituída de mulheres e de crianças, sendo vários os artigos na imprensa operária que denunciam a existência de assédio sexual nas relações de trabalho por contramestres e patrões contra as trabalhadoras.

A par das greves e das mobilizações políticas realizadas contra a exploração no trabalho entre 1890 a 1930, notadamente nas fábricas, as trabalhadoras eram

⁷² LOURO, Guacira Lopes. *História das Mulheres no Brasil*. DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.) São Paulo: Contexto, 1997, pp. 443-481.

descritas como mocinhas infelizes e frágeis, vulneráveis, portanto, sendo presa fácil da ambição masculina.

Como a documentação produzida na época, sobre o universo das fábricas era predominantemente masculina, dispondo-se de poucos documentos escritos pelas mulheres, pode-se dizer que se lida aqui com a construção masculina da identidade das trabalhadoras. Sendo assim, não é difícil concluir que falar das trabalhadoras da época implica retratar um mundo de opressão e exploração, em que as mulheres operárias aparecem como figuras vitimizadas e sem resistência, passivas, sem rosto e sem expressão política.

A industrialização brasileira iniciou no nordeste do país, no século XIX, deslocando-se para o sudeste do país, primeiramente com maior concentração no Rio de Janeiro e, a partir de 1920, em São Paulo, sendo significativo o número de mulheres imigrantes, que constituíam mão de obra abundante e barata. Assim, de modo geral, laboravam nas indústrias de fiação e tecelagem, com escassa mecanização.

As barreiras enfrentadas pelas mulheres na participação no mundo dos negócios eram grandes, independentemente da classe social a que pertencessem, enfrentando obstáculos como a variação salarial, a intimidação física, a desqualificação intelectual e o assédio sexual, entre outros, nas tentativas de ingresso em um mundo definido como masculino pelos homens e quando conseguiam vencer as barreiras, ocupavam, muitas vezes, posições secundárias.

A situação das mulheres em relação ao ingresso no mundo do trabalho, em funções que não as tidas como “femininas”, somente começou a ser modificada com o advento da segunda guerra mundial, quando o trabalho das mulheres passou a ser mais requisitado, diante da ausência de homens disponíveis para o trabalho⁷³.

As mulheres, vistas como mais dóceis e menos politizadas, eram preferidas pelas indústrias, porque aceitavam ganhar menos que os homens.

⁷³ RAGO, Margareth. “*Trabalho Feminino e Sexualidade.*” *História das Mulheres no Brasil*. DEL PRIORE, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.) São Paulo: Contexto, pp. 578-606.

Pertencer ao sexo feminino e à classe operária, no início da era industrial no Brasil, era uma condenação à exploração por quase toda vida, pois excluía as mulheres do acesso à educação⁷⁴.

Entre 1917 e 1919, como resposta às pressões do operariado, foram promulgadas medidas regulamentadoras do trabalho feminino, como a proibição da jornada noturna; da atividade durante o último mês de gestação e o primeiro mês após o nascimento. Tais medidas geraram contradições, pois ao proteger as mulheres, provocaram demissões, dificultando a inserção feminina no mercado de trabalho⁷⁵, o que não é estranhável, pois até os dias de hoje, as medidas protetivas em relação ao trabalho da mulher sofrem a pecha de discriminatórias e impeditivas ao acesso das mulheres ao mercado de trabalho.

Após o final da Primeira Guerra Mundial, em 1918, o trabalho feminino encontrou oposição, por diferentes grupos sociais, baseando-se na ideia de que as mulheres deveriam dedicar-se ao lar e à maternidade, a par das denúncias sobre as difíceis condições do trabalho feminino, que passou a ser tolerado apenas como uma fatalidade da pobreza, ocorrendo, entre 1920 e 1940, redução da presença feminina nas fábricas.

As mulheres, apesar das dificuldades, continuaram no mercado de trabalho. Com a diminuição dos postos de trabalho femininos nas fábricas, foram ocupados espaços em empregos menos visíveis e estáveis, como em residências, no trabalho a domicílio, no comércio e em escritórios, com longas jornadas e baixa remuneração.

As profissões mais prestigiadas e melhor remuneradas exigiam nível universitário, de difícil acesso às mulheres, pois somente, em 1879, foram autorizadas legalmente a cursar o nível superior.

Na década de 1930, cresce a interferência estatal no Brasil, culminando na regulamentação do trabalho mediante a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, na qual consta o item “Da proteção ao trabalho da mulher”, ficando estabelecida a equiparação salarial entre homens e mulheres, entre outras medidas protetivas.

⁷⁴ SÍMON, Sandra Lia. *O Ministério Público do Trabalho e a proteção do trabalho da mulher*. Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane; MOURÃO, Tania Fontenelle (Coord). São Paulo: LTr, 2007, p. 32.

⁷⁵ MATOS, Maria Izilda; BORELLI, Andrea. “Espaço feminino no mercado produtivo.” PINSKI, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. *Nova História das Mulheres*. São Paulo: Contexto, 2012, pp. 126-147.

Somente em 1943, as mulheres conseguiram o direito de laborar sem a autorização do cônjuge, ressaltando que, apenas em 1963, foi retirado do Código Civil Brasileiro o direito do marido de impedir o labor da esposa fora do lar⁷⁶.

No período da chamada Era Vargas, a legislação trabalhista sofreu muitas mudanças, com a criação da Justiça do Trabalho em 1939 e a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943.

Ilustrando o ideário masculino sobre as mulheres, no início da década de 1940, Mário Lago e Ataulfo Alves compuseram a canção “Ai, que saudades da Amélia”, tocada até hoje. Amélia entrou para o imaginário brasileiro como uma mulher submissa, sendo o sonho de muitos homens ter uma mulher-amélia. A letra dizia assim:

Nunca vi fazer tanta exigência, nem fazer o que você me faz. Você não sabe o que é consciência, não vê que eu sou um pobre rapaz. Você só pensa em luxo e riqueza. Tudo o que você vê você quer. Ai, meu Deus que saudade da Amélia. Aquilo sim é que era mulher. Às vezes passava fome ao meu lado. E achava bonito não ter o que comer. Quando me via contrariado, dizia: “Meu filho, o que se há de fazer! Amélia não tinha a menor vaidade. Amélia é que era mulher de verdade⁷⁷.”

No entanto, a Amélia que inspirou a canção era uma pessoa real, Amélia Ferreira, ex-lavadeira da cantora Aracy de Almeida e sustentava sozinha oito filhos, com muito trabalho⁷⁸.

Durante a segunda guerra mundial, conforme Pamplona Filho⁷⁹, incrementou-se a utilização da mão de obra feminina em substituição à mão de obra masculina.

Passada a guerra, o aproveitamento das mulheres na indústria europeia, americana e brasileira foi irreversível, embora fossem vistas agora como concorrentes indesejadas pelos homens.

Entre os anos 1940 e 1960, houve movimentos de mulheres de conotação de “esquerda”, buscando mobilizar as mulheres para lutar por uma sociedade mais justa diante dos desequilíbrios estruturais sociais brasileiros, de forma crítica ao sistema capitalista, sem muito sucesso, contudo, pois muitos eram vinculados ao Partido

⁷⁶ Ibidem, pp. 126-147.

⁷⁷ Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=XDtAUiTRzac>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

⁷⁸ Disponível em: <<https://mulherencantadas.wordpress.com/2011/10/17/amelia-a-mulher-de-verdade/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

⁷⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit, nota 34, pp. 380/381.

Comunista Brasileiro e acreditava-se que a luta das mulheres era secundária, pois com o advento do comunismo, a opressão das mulheres seria eliminada, pois resultante unicamente das condições existentes na sociedade capitalista.

Assim relata Soihet:

Como pessoas de sua época, as militantes dos movimentos de mulheres de até meados do século XX lutaram por aquilo que acreditavam, tornaria a situação das mulheres menos desigual em relação à dos homens e com isso, conseguiram reduzir parte do fosso que as distanciava da cidadania plena. Mesmo que hoje suas posturas possam ser alvo de críticas, o que fizeram já foi um grande avanço: as mulheres passaram a ser pensadas - para além dos papéis familiares - como pessoas com capacidades profissionais, intelectuais e mesmo com possibilidade de eleger representantes e de ocupar elas mesmas, cargos públicos. Como previam acertadamente os opositores desses movimentos, as mulheres brasileiras jamais seriam as mesmas⁸⁰.

O processo acelerado de urbanização, iniciado em 1960 e intensificado a partir de 1970, aumentou a visibilidade das mulheres nos espaços públicos, estando presentes, por exemplo, na Marcha pela Família com Deus pela Liberdade, de direita, ocorrida antes do Golpe Militar e na Passeata dos Cem mil em 1968, de oposição ao governo, participando ademais em diversas marchas e reivindicações, criando associações e grupos, participando ativamente da vida sindical. Grupos influenciados pela Guerra do Vietnã e pelas guerras de libertação colonial, tornando-se vítimas da repressão ditatorial na América Latina. O medo substituiu a vivacidade dos movimentos libertários do final da década de 1960, dando lugar ao recrudescimento da moral cristã, a ponto de pílulas anticoncepcionais, caso encontradas na bolsa de uma moça, fossem apresentadas como provas incriminadoras. O evento realizado pela União Nacional dos Estudantes, em Ibiúna, em 1968, findou com a prisão de mais de mil estudantes e destes 157 eram mulheres. Mesmo sem levantar bandeiras feministas e, muitas vezes, enfrentando o machismo de seus companheiros de luta, as mulheres foram ativas nas organizações armadas contra a ditadura militar, não apenas participando das ações de guerrilha, mas adotando comportamentos libertários e ao serem presas pelo Estado sofriam feministas, do movimento negro e militantes dos movimentos de LGBT foram toda sorte de abusos e humilhações. Muitas militantes foram exiladas, concentrando-se em Paris, após o recrudescimento

⁸⁰ SOIHET, Raquel. *"A conquista do espaço público"*. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012, pp. 218-237.

das ditaduras na América Latina. Em Paris, contataram grupos feministas e obtiveram formação teórica, insurgindo-se contra a naturalização do trabalho doméstico como algo próprio da mulher. Contudo, viver sob uma ditadura acarretou muita diferença no feminismo no Brasil, pois aqui, além do patriarcado, as feministas assumiram outras lutas⁸¹.

Enquanto muitas mulheres viviam as experiências do exílio, no Brasil, o movimento feminista concentrava-se, dadas as desigualdades sociais, nos centros urbanos, em especial em São Paulo e no Rio de Janeiro e nas classes médias, comprometido com a luta pelas liberdades democráticas e com a campanha pela anistia, desde 1975, ano que marcou o início da Década da Mulher, da ONU⁸², com a definição de Ano Internacional da Mulher.

O ano de 1975 é considerado como o marco inicial do que se costuma chamar de “segunda onda do movimento feminista”, no Brasil, ressaltando que conforme a tipologia anglo-saxã, ao longo da história, três “ondas” do movimento feminista podem ser identificadas, o que será visto de forma mais aprofundada, mais adiante.

No Brasil, a segunda “onda” do movimento feminista provocou o surgimento do protagonismo feminino nos espaços públicos, incluindo na agenda direitos e comportamentos individuais. O grito de “guerra” deste movimento feminino e feminista era “nosso corpo nos pertence”, com questionamentos acerca dos comportamentos, da heterossexualidade como norma, os padrões estéticos, o aborto e a contracepção, denunciando a violência contra a mulher, chegando a influenciar no julgamento de casos como o de Ângela Diniz, em 1976⁸³, vítima de homicídio por seu companheiro. A frase proferida pelo réu, após sua absolvição, no primeiro julgamento “matei por

⁸¹ PEDRO, Joana Maria. *Corpo, Prazer e Trabalho*. Nova História das Mulheres no Brasil. PINSKI, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Coord.) São Paulo: Contexto, 2012, pp. 238-259.

⁸² Cf. MORAES, Maria Lygia Martin de. *Militância Libertária*. Revista de História da Biblioteca Nacional. Ano 10, n.113 - fevereiro de 2015, pp.16-18.

⁸³ No caso de Ângela Diniz, primeiramente absolvido pelo júri, posteriormente tal julgamento revisado, a pedido do promotor do caso e o réu foi condenado, o que foi considerado como uma vitória emblemática das mulheres em relação aos “crimes de honra”, remarcando a ideia de que a honra de uma mulher é pessoal e exclusiva, não atingindo a esfera pessoal de seu namorado, companheiro ou marido. Conforme PEDRO, Joana Maria. *Meu corpo, minhas regras*. Revista de História da Biblioteca Nacional ano 10 n.113-fevereiro de 2015, pp. 30-33.

amor”, desencadeou uma campanha capitaneada pelas feministas, com o slogan “quem ama não mata”, com grande adesão popular⁸⁴.

No ano de 1980, feministas de várias tendências organizaram um encontro na cidade de Valinhos, em São Paulo, que constituiu um momento de inflexão no movimento feminista brasileiro, devido à ênfase dada nas questões ligadas à sexualidade, o que levou à criação do primeiro SOS Mulher, entidade que aceitava denúncias ligadas à violência contra a mulher, na cidade de São Paulo⁸⁵.

Para Giuliani⁸⁶, as aspirações à cidadania no mundo do trabalho, as que objetivam proporcionar iguais oportunidades entre homens e mulheres, passam por um demorado silêncio, interrompido entre 1979 e 1985. A autora aponta que na primeira metade dos anos 80, há uma confluência entre propostas de renovação da cultura sindical e dos movimentos populares, ocorrendo uma união entre grupos de mulheres trabalhadoras, grupos feministas, algumas organizações sindicais, partidos e alguns setores atuantes nas instituições de administração do Estado e vários desses grupos chegam à necessidade de repensar a divisão sexual do trabalho. Grupos de mulheres conseguem criar um novo estilo de reflexão, de mobilização e de debate frente aos tradicionais parâmetros da cultura sindical, conseguindo também penetrar aos poucos nos vértices das estruturas de representação, nas diretorias das organizações sindicais, partidos políticos, associações e comitês. As trabalhadoras urbanas e as rurais introduzem, em sua participação política, temas de reflexão sobre o cotidiano doméstico e o do trabalho, como ponto de partida para a revisão da divisão sexual no trabalho e também a relação de poder na representação sindical, não sem resistência. Ressalta-se que, desde o fim dos anos 70, os movimentos de trabalhadoras estão interpelando a sociedade, formulando princípios sociais e jurídicos sobre a igualdade de gêneros.

O feminismo entre as mulheres rurais incrementou-se com a luta dos trabalhadores sem-terra, ativo no Brasil e que ganhou projeção internacional diante do assassinato, em 1988, do ambientalista Chico Mendes⁸⁷.

⁸⁴ LAGE, Lana. NADER, Maria Beatriz. “*Da legitimação à condenação social*”. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012, pp. 286-312.

⁸⁵ Conforme MORAES, Maria Lygia Quartin de. Op.cit, nota 82, pp. 16-18.

⁸⁶ GIULANI, Paola Cappelini. Op.cit, nota 63, pp. 658-660

⁸⁷ MORAES, Maria Lygia Quartin de. Op.cit, nota 82, pp 16-18.

Com o processo de redemocratização do país, as feministas conquistaram mais avanços, cabendo destacar o papel das próprias militantes engajadas na luta contra a ditadura, como Dilma Vana Roussef e Eleonora Menicucci, representantes de um comportamento transgressivo e a experiência das exiladas como Annete Goldemberg e Ângela Arruda, entre outras.

A redemocratização abriu espaço para novas militâncias, com campanhas nacionais diante de assassinatos de mulheres (o feminicídio), o sexismo, imperante inclusive nos livros escolares e a impunidade do assédio sexual nas diversas relações.

Houve incremento da participação das mulheres nos órgãos políticos, bem como importantes conquistas na CF de 1988 em relação aos vínculos familiares e aos direitos das mulheres.

Entretanto, as conquistas legais não se mostram suficientes para elidir os preconceitos que persistem, justificando a importância do feminismo na atualidade e muitas são as questões pendentes, como por exemplo a questão do aborto⁸⁸.

No Brasil, somente após a promulgação da CF de 1988, várias leis discriminatórias em relação à mulher perderam a validade, situação consolidada com o novo Código Civil de 2002. A igualdade entre os sexos está consagrada hoje, ao menos de modo formal, no artigo 5º, I, da CF de 1988, segundo o qual “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.”.

O reconhecimento jurídico da imperatividade do tratamento isonômico não é suficiente para a garantia substantiva, na prática do exercício responsável da liberdade sexual e a agressividade com que as condutas de natureza sexual são praticadas na sociedade moderna gera novos enfoques de discussão sobre os limites de comportamento aceitáveis.

A conquista do reconhecimento jurídico da liberdade sexual acarretou a convivência de homens e mulheres com nova onda de problemas, antes não encarados de forma séria, entre os quais se elenca o assédio sexual nas relações de trabalho. Conforme Símon:

A violência em todos os seus aspectos – sexual, psicológica ou física, exercida contra a mulher ainda é o problema mais premente a ser enfrentado neste século XXI. O fato é tão notório que o assunto vem sendo tratado como destaque por doutrinadores e diversas são as discussões envolvendo os temas “assédio moral” e “assédio sexual”. A reflexão sobre estas práticas, antes vistas como comuns e inofensivas, levanta o véu do silêncio e da normalidade e, hoje,

⁸⁸ Ibidem, pp. 16-18.

são passíveis de punição. Sem mencionar, ainda, a delicada questão da violência doméstica, tratada como tema de Estado, em algumas localidades desenvolvidas, com a adoção de políticas públicas para sua total erradicação, como ocorre na Espanha. Ademais a punição buscada não mais alcança a mera indenização por danos morais, mas também a esfera criminal. Na atualidade é possível afirmar que a questão da discriminação da mulher em razão do gênero, como se diz modernamente, acentuando-se o aspecto “poder” nas relações homem-mulher, apresenta três esferas de incidência:- na exploração sexual; - na violência doméstica e; - no mercado de trabalho⁸⁹.

Em muitos locais de trabalho, o assédio sexual é considerado comum, naturalizado e previsível, diante da vulnerabilidade econômica e social da mulher em tais situações.

Fala-se aqui da categoria profissional das secretárias, apresentadas no imaginário popular como atraentes e disponíveis para o sexo e também da categoria das empregadas domésticas, que apenas, recentemente, obtiveram mais direitos, mas ainda não foram equiparadas aos demais trabalhadores.

Entre as atrizes, principalmente as que estão em início de carreira, fala-se do teste do sofá, existente em uma famosa emissora do país, ou seja, para conseguir lugar em produções televisivas, as candidatas a papéis eram submetidas ao tal teste, significando que deveriam atender desejos sexuais da pessoa encarregada de escolher o elenco.

Uma pesquisa realizada pelo Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) apresenta, pela primeira vez, informações referentes ao sexo e ao nível de escolaridade das pessoas assalariadas, nos seguintes termos:

Em 2009, as 4,8 milhões de empresas e outras organizações integrantes do CEMPRE reuniam 40,2 milhões de assalariados, sendo que 23,4 milhões eram homens (58,1% do total) e 33,6 milhões não tinham nível superior (83,5% do total). Embora houvesse diferenças salariais significativas entre homens e mulheres - eles ganhavam 24,1% a mais -, a desigualdade era maior entre os trabalhadores com e sem nível superior: aqueles que concluíram faculdade recebiam um salário 225% maior. Os homens eram maioria em 15 das 20 atividades econômicas. As microempresas tinham a maior proporção de mulheres (45,1%) e a menor de assalariados com nível superior (4,7%). As grandes empresas empregavam 57,7% dos assalariados com nível superior e um em cada cinco desses trabalhava na indústria de transformação⁹⁰.

⁸⁹ SÍMON, Sandra Lia. Op.cit, nota 74, pp. 33-34.

⁹⁰ Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

Segundo dados da avaliação mais recente do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁹¹ - relativos a 2008 - há, efetivamente, maior participação das mulheres brasileiras no cotidiano profissional.

No momento atual, é correto afirmar que há mais mulheres empregadas, o que não surpreende devido ao aumento das famílias chefiadas por mulheres. O censo do IBGE⁹² de 2009, que incluiu dados sobre gênero e escolaridade, aponta para o aumento de mulheres empregadas, perfazendo o total de 35,5% enquanto os homens alcançam o índice de 64,5%. A pesquisa também aponta que os homens ganham em média 24,1% a mais que as mulheres e que assalariados com curso superior recebem até 225% a mais do que assalariados que não concluíram a faculdade, na média nacional.

No Rio Grande do Sul, apenas 6,7% do pessoal ocupado tem nível superior, enquanto a média no país é de 9,3%.

A valorização do trabalho feminino é questão a ser resolvida nas agendas brasileiras, notadamente diante da dupla jornada cumprida pelas mulheres que a par do trabalho, ainda são as maiores responsáveis pelas tarefas domésticas e de organização da casa e pelos cuidados com os filhos.

A maior presença de mulheres no mercado de trabalho também não apresenta reflexos nas decisões efetivas nem significa aumento de forma proporcional nos cargos de mando existentes nas instituições.

Exemplificativamente, nos maiores tribunais brasileiros, como o Supremo Tribunal Federal (STF), o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a proporção de mulheres em cargos de direção é pequena.

De forma comparativa, o STF⁹³ tem previsão para onze ministros e conta com a presença de duas ministras, uma das quais está atualmente na vice-presidência.

O STJ tem previsão para 33 ministros e atualmente conta com seis ministras, uma das quais está atualmente na vice-presidência mais uma desembargadora convocada.

O TST tem 27 ministros e conta com seis ministras, nenhuma, atualmente, atuando nos cargos de direção ali existentes.

⁹¹ Ibidem.

⁹² Ibidem.

⁹³ Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

A Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), maior entidade de classe da indústria brasileira, reunindo 131 sindicatos patronais e representando, aproximadamente, 150 mil indústrias de diversos portes e cadeias produtivas, há apenas uma mulher na diretoria⁹⁴.

No Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB), órgão que congrega perto de 421 mil advogados e dos quais 44,5% são mulheres, há apenas cinco mulheres no Conselho Federal e nenhuma na Diretoria da entidade de classe.

E apesar do avanço legislativo representado pela previsão de cota de 30% para candidatas mulheres, prevista na Lei nº 9.504/1997, conforme a Radiografia do Novo Congresso, relativa à Legislatura 2015-2019, realizada pelo DIAP, o aumento do número de mulheres na Câmara e no Senado é lento. Hoje são 51 deputadas enquanto na legislatura anterior eram 45 e no Senado há hoje 13 mulheres, superando o número de eleitas na legislatura anterior (12).⁹⁵

Cabe verificar que as próprias mulheres hesitam em ocupar os espaços oferecidos, o que acarreta dificuldades para os partidos políticos quanto ao preenchimento da cota para as mulheres ou se o funil está nos partidos, controlados por homens, que resistem na abertura de espaços para mulheres.

Não se olvida aqui a vitória de Dilma Vana Rousseff para Presidente do Brasil, que tomou posse no dia 01 de janeiro de 2010, reeleita em 2014, sendo a décima primeira mulher chefe de governo, com elevação do número de mulheres Ministras.

A existência de uma mulher na Presidência do país, ocupando espaço público importante e a presença de lideranças femininas nos Três Poderes são avanços que devem ser remarcados e comemorados, embora muito ainda exista a ser feito, passados quarenta anos do denominado “Ano Internacional da Mulher”.

No “The Global Gender Gap Report 2014”⁹⁶, o Brasil alcançou a 71. Posição no *ranking* global.

⁹⁴ Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/fiesp/diretoria-eleita.aspx>>. Acesso em: 15 jun.2015.

⁹⁵ Disponível em: <<http://www.diap.org.br/>>. Acesso em: 15 jun. 2015. Ali é referido que “Apesar da mudança na legislação eleitoral, que assegura a presença de pelo menos 30% de mulheres nas listas eleitorais dos partidos, a representação feminina na Câmara, com apenas 51 das 513 cadeiras, está muito aquém da importância da mulher na sociedade. Mesmo tendo crescido em relação à eleição de 2010, quando foram eleitas 45, a grande verdade é que os partidos não priorizam as campanhas femininas, apenas cumprem a cota exigida na lei. Enquanto não houver uma reforma política que feche a lista e garanta a alternância de sexo, as mulheres continuarão sub-representadas no Parlamento”.

⁹⁶ Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf>. Acesso em; 15 jun. 2015. Conforme consta no relatório: “By far the most populous country of Latin America and with the argest GDP, Brazil comes in at 71st, having closed just below 70% of its gender

Segundo pesquisa coordenada pelo Instituto ETHOS, as mulheres representam 43,6% da população economicamente ativa, mas estão apenas em 13,7% dos cargos de liderança nas quinhentas maiores empresas de Brasil e 86% das mulheres, segundo dados do IBGE de 2010⁹⁷, ainda são responsáveis pelo trabalho doméstico⁹⁸.

Das brasileiras de destaque, pode-se dizer que são poucas e quase todas brancas.

Se uma mulher branca já sofre o peso da discriminação, as mulheres negras ficam ainda em pior situação, pois foram discriminadas desde que chegaram ao Brasil como escravas e sofrem as discriminações superpostas de que fala Herrera Flores.

Como visto, embora numericamente o número de mulheres se equipare ou até mesmo supere eventualmente o número de homens, há desigualdades evidentes entre ambos os sexos no Brasil⁹⁹.

O panorama exposto demonstra a existência atual de desigualdades em relação às mulheres brasileiras, ressaltando, devido à diversidade existente, a existência das “overlapping oppressions” (na linha de Glória Anzaldúa, Iris Marion Young e Maria Lugones, entre outras), discriminações sobrepostas, que não são universais e homogêneas, manifestadas como desigualdades variáveis contínuas, de categoria quantitativa e transversal, sendo insuficientes as concepções clássicas de desigualdade de gênero, para explicar a realidade, como aponta com propriedade Herrera Flores:

gap. A slight decline in the wage equality for similar work and estimated earned income is off set by an increase in the years with a female head of state since Dilma Rousseff is now in her fourth year of her presidency. Brazil is 6% closer to closure of the gender gap overall since 2006. In the 2006-2014 period, it recorded the greatest improvement in the region in terms of primary education enrolment.

⁹⁷ Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 15 jun.2015.

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹Nas palavras de Caplan: O discurso moderno da igualdade formal levou a grandes e, em nome da ausência de discriminação, a outro tipo de exclusão: a decorrente da desconsideração das características que levam às construções e identidades. No atual momento de globalização do processo de acumulação financeira do capital, faz-se necessária a construção de um conceito de igualdade material que seja funcional aos processos de luta por dignidade humana, ou seja, pelo empoderamento dos seres humanos de forma a que lhe sejam asseguradas condições materiais e imateriais para que desenvolvam atitudes e aptidões. (...) Deve o direito, assim, buscar novos rumos de atuação, a fim de esquivar-se de cumprir função de reprodução da razão econômica neoliberal cínica, trilhando caminhos emancipatórios e de humanismo concreto. (...) CAPLAN, Luciana. *O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade*. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. PIOVESAN, Flavia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula (Coord.). São Paulo: Atlas S A, 2010, pp. 115/130, em especial a p. 130.

Para explicar esto más gráficamente, debemos introducir un elemento nuevo a la denuncia de la falta de “habitación própria”. Este elemento es de las diferentes “dimensiones superpuestas de opresión” (overlapping oppressions) que sufren “diferencialmente” las mujeres en función de su situación, posición y jerarquización subordinada en el marco de los procesos de división social/sexual/racial del trabajo. Es decir, hablamos de la necesidad de concretar el término desigualdad en función de tal “superposición de opresiones”, la cual hace inconcebible que se pueda hablar de una desigualdad universal y homogénea: 1. La desigualdad es una variable continua (dinámica, cambiante, heterogénea) y no discreta (estática, cerrada, homogénea). Esto quiere decir, que la desigualdad se despliega en un “continuo” que va de un extremo a otro del espectro social en que se sitúan los diferentes colectivos de mujeres, todo ello en función de la mayor o menor intensidad de opresión y subordinación. 2. La desigualdad es una categoría cuantitativa (se concreta en una mayor o menor “cantidad” de obstáculos en el acceso a bienes) y no meramente cualitativa (refiriéndonos a una especie de atributo abstracto que padecen por igual todas las mujeres sin distinción). En este sentido, cuando las feministas clásicas hablan de desigualdad, la equiparan a una cualidad y suponen que todas las mujeres, por el hecho de serlo sufren la misma desigualdad. De esta forma simulan en una misma dimensión las distintas opresiones ejercidas sobre las mujeres de diferentes colectivos. Esta perspectiva está sesgada puesto que no tiene en cuenta la diversidad de contextos y situaciones que intensifican la opresión de los colectivos más desfavorecidos. 3. La igualdad es una variable transversal, ya que, primero afecta homogéneamente a todos los estratos sociales en que las mujeres y el resto de colectivos subordinados por la división social/sexual/racial del trabajo, se sitúan. Pero, asimismo, afecta diferencialmente a los diferentes colectivos, pues se va haciendo más intensa a medida que se desciende en la pirámide social¹⁰⁰.

Tratar de igualdad significa tratar de derechos humanos. Assim, com base na lição de Herrera Flores¹⁰¹, a única definição defensável é aquela que vê os direitos como sistema de objetos, entendidos como valores, normas e instituições e de ações, entendidas como práticas sociais, institucionais ou não, que abram e consolidem espaços de luta pela dignidade humana. Na sua concepção, a maior violação dos direitos humanos consiste em proibir ou impedir que indivíduos, grupos ou culturas possam expressar e lutar por sua dignidade.

É importante lembrar que a CF de 1988 erige, no seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana, como princípio fundamental da república.

Para Herrera Flores¹⁰², a realidade dos direitos humanos em um mundo plural e diversificado cultural e ideologicamente, deve ser examinada em função do critério de valor da riqueza humana, com o qual pode-se hierarquizar não os direitos, mesmo

¹⁰⁰ HERRERA FLORES, Joaquín. *De habitaciones propias y otros espacios negados* (Uma teoria crítica de las opresiones patriarcales). Bilbao: Universidad de Deusto, 2005 p. 18.

¹⁰¹ Idem. *El Vuelo de Anteo. Derechos Humanos y Crítica de la Razón Liberal*. Madrid: Desclee de Bouver, 2000, pp. 264/265.

¹⁰² Ibidem, p. 264.

porque possuem todos, a mesma importância. Mas sim, a prioridade de sua satisfação, destacando de modo mais justo o conjunto de políticas sociais, econômicas ou culturais relacionadas aos direitos.

No início do século XXI, a sociedade civil brasileira está atenta. As feministas de hoje ainda reivindicam o direito ao corpo e denunciam de forma sistemática a violência de cunho sexual, bem como as acusações de que a provocam com o vestuário e o comportamento, utilizando a internet, realizando performances e aprendendo diferentes formas de defesa pessoal¹⁰³.

Recentemente, como dito no capítulo anterior, também no Brasil, existiram manifestações acerca das colocações do oficial de polícia Michael Sanguinetti, em 2011, sobre a maneira de se vestir das mulheres para evitar ataques sexuais. O movimento denominado “Slutwalks” tomou o nome no Brasil de “marcha das vagabundas”, com milhares de adeptos e adeptas. É de grande valia transcrever trechos do manifesto da “marcha das vadias”, realizada na capital do Brasil, em 2012, visto que expõe várias inconformidades das mulheres brasileiras nos dias atuais:

Carta Manifesto da Marcha das Vadias/DF 2012. Por que marchamos? Em 2011, fomos duas mil pessoas marchando por uma sociedade sem violência contra a mulher. No DF, marchamos porque houve cerca de 684 inquéritos policiais em crimes de estupro - uma média de duas mulheres violentadas por dia -, e sabemos que ainda há várias mulheres e meninas abusadas cujos casos desconhecemos. (...) Marchamos porque o Brasil ocupa, vergonhosamente, o 7º lugar em homicídio de mulheres e porque, a cada 15 segundos lendo este Manifesto, uma mulher é agredida em algum canto do país. (...) Continuaremos marchando porque mulheres ainda são minoria em cargos de poder e recebem em média 70% do salário dos homens. Continuaremos marchando porque há trabalhos desempenhados por uma maioria feminina que não são reconhecidos, nem dotados de valor econômico, porque as trabalhadoras domésticas são invisibilizadas, exploradas, discriminadas e não têm assegurados alguns dos direitos fundamentais mais básicos do trabalho. (...) Marchamos contra o racismo porque durante séculos nós, mulheres negras, fomos estupradas e, hoje, empregadas domésticas são violentadas, assim como eram as mucamas. Marchamos pelas crianças negras que são hostilizadas pela cor de sua pele, por seus cabelos crespos e são levadas a negar suas identidades negras desde a infância, impelidas a aderir ao padrão de beleza racista vigente. (...) Marchamos também porque nós, mulheres indígenas, lideramos os índices de mortalidade materna e há mais de quinhentos anos sofremos agressões e estupros como arma do genocídio social e cultural de nossos povos. Marchamos porque mulheres e meninas indígenas têm suas necessidades específicas ignoradas pelo governo, que negligencia o fato inaceitável de que, no mundo, uma em cada três indígenas é estuprada durante a vida e que, no Brasil, muitas mulheres e meninas indígenas são levadas à prostituição e ao trabalho escravo pela condição de extrema pobreza em que vivem. (...) Mas,

¹⁰³ PEDRO, Joana Maria. Op.cit, nota 81, pp. 30-33.

hoje, marchamos mais uma vez para dizer que não aceitaremos que palavras e ações sejam utilizadas para nos agredir. Nenhuma palavra mais vai nos parar, impedir, restringir ou dividir, pois os direitos das mulheres são de todas. Enquanto, na nossa sociedade machista, algumas forem invadidas e humilhadas por serem consideradas vadias, TODAS NÓS SOMOS VADIAS. E somos todas santas, e somos todas fortes, e somos todas livres para ser o que quisermos! Somos livres de rótulos, de estereótipos e de qualquer tentativa de opressão masculina à nossa vida, à nossa sexualidade e aos nossos corpos. (...) Negras, brancas, indígenas, estudantes, trabalhadoras, prostitutas, camponesas, transgêneras, mães, filhas, avós. Somos de nós mesmas, somos todas mulheres, somos todas vadias!¹⁰⁴

Os trechos, extraídos do manifesto das mulheres de Brasília e a própria “marcha das vadias”, retratam interessante reação ao patriarcalismo ainda vigente em nossa sociedade, por elencar vários temas tratados no presente trabalho, tendo um cunho transgressor, de ocupação de espaços públicos e de reação cultural, estando de acordo com os ensinamentos de Herrera Flores.

Importante citar, novamente, o Manifesto Inflexivo¹⁰⁵, e os dez pontos elencados para pôr em marcha a capacidade de rebeldia, a possibilidade de resistência e a potencialidade do alternativo, a saber: irromper intempestivamente no real; tratar as causas como causas; fazer a história criando um imaginário social instituinte; recuperar a força do normativo, combater a coisificação do mundo; entender que não está no entorno, mas que se é o entorno, propor intempestivamente seis pautas para a contramodernização inflexiva e três denúncias e três leis culturais -inflexivas, fazer coincidir a teoria e a prática, assumindo os riscos do compromisso com a própria verdade pessoal, a luta contra o patriarcalismo e liberar a vida, liberando o desejo.

Conquistas legislativas mais recentes, como a Lei n. 11.340, de 07.08.2006 e a Lei n. 13.104, de 09.03.2015¹⁰⁶, resultado de movimentos das mulheres e promulgadas no Governo de Dilma Vana Roussef, constituíram avanços na luta pela igualdade e já produzem resultados, embora muito ainda exista por fazer. As mulheres e os homens estão mais conscientes dos direitos das mulheres embora ainda persistam muitas desigualdades, decorrente do sistema capitalista e patriarcal vigente.

¹⁰⁴ Disponível em: <<http://marchadasvadiasdf.wordpress.com/manifesto-2012-por-que-marchamos/>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

¹⁰⁵ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, pp. 188/202.

¹⁰⁶ As Lei Maria da Penha e a Lei do Feminicídio, são importantes passos na defesa da integridade física das mulheres. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

Feitas essas breves considerações sobre a história das mulheres no Brasil, na luta pela igualdade, que revelam que há sensibilização e mobilização na sociedade atual, em relação aos direitos das mulheres, estudar-se-á, de modo mais aprofundado, as teorias feministas e o patriarcalismo.

1.3 As teorias feministas e o Patriarcalismo

Anteriormente, foram abordados alguns aspectos da história das mulheres, notadamente quanto às lutas pela igualdade real. Aqui, serão discutidas as teorias feministas na luta das mulheres pela igualdade real e pela dignidade humana o patriarcalismo.

Como visto anteriormente, o feminismo costuma ser dividido em três grandes etapas: a primeira etapa é o denominado feminismo iluminista, ressaltando que embora as ideias feministas estivessem presentes ao longo da história da humanidade, é durante o iluminismo que se desenvolve uma teoria crítica, hábil a questionar o discurso dominante sobre a condição feminina, em especial quanto à igualdade na inteligência e à reivindicação da educação. O feminismo iluminista vai desde as origens da humanidade até a Revolução Francesa.

A segunda etapa do feminismo é o feminismo liberal sufragista, que vai desde o Manifesto de Seneca Falls, redigido por Elisabeth Cady Stanton, até o final da Segunda Guerra Mundial, agregando à luta pela educação, a luta pelo sufrágio e pelo acesso aos níveis educativos, profissionais e de voto.

A terceira etapa é o denominado feminismo contemporâneo, iniciado em 1968 e que segue em vigor até hoje, iniciando como uma luta pelos direitos civis para centrar-se nos direitos reprodutivos, de paridade política e no papel das mulheres em relação à globalização¹⁰⁷, e que abrange vários movimentos feministas, na atualidade.

Dentro dos movimentos feministas atuais está o ecofeminismo, defendido principalmente pela autora feminista indiana Vandana Shiva, originado de diversos movimentos de mulheres e que denuncia a exploração das mulheres e da natureza pelo capitalismo, defendendo a “democracia da terra”. Vandana Shiva utiliza o termo

107 GARRACHÓN, Rosa Escapa. Ten, Luz Martínéz. Op.cit, nota 19, p. 47.

“mau-desenvolvimento” para explicar um modo de desenvolvimento masculino ou patriarcal que confina as mulheres à passividade, conforme explica:

Adotei o termo “mau-desenvolvimento” para indicar um desenvolvimento disforme, um mau-funcionamento do sistema, e para traçar seus vínculos com uma abordagem patriarcal, que combina a dominação sobre as mulheres à do capital sobre a natureza e sobre os indivíduos. O “mau-desenvolvimento” confina as mulheres na passividade, sobretudo, tratando a sua consciência como se ela não existisse. Nos últimos 35 anos, trabalhei com muitíssimas mulheres e sempre estou mais convencida de que são elas as “verdadeiras especialistas”, as únicas capazes de conhecer o funcionamento de um sistema e os modos para protegê-lo, e que o mundo é, em grande parte, “produzido” pelas mulheres. Porém, o sistema de pensamento reducionista e a organização econômica capitalista excluíram ou subestimaram as contribuições das mulheres, induzindo-as a acreditar que o trabalho, fundamental, de “manter a vida” não é um verdadeiro trabalho, porque não é produtivo. Segundo esse sistema de pensamento, de fato, uma mulher que mantém a própria família não produz nada, e uma comunidade que satisfaz todas as próprias necessidades alimentares, mas não vende ou não compra alimentos não produz comida e não contribui com o “crescimento” e com o “desenvolvimento”. A adoção desse critério de medida levou ao “mau-desenvolvimento” e, com isso, à destruição da natureza, à exploração do “capital natural” e, junto com a negação das necessidades fundamentais, ao crescimento da pobreza¹⁰⁸.

Nas palavras de Angelin¹⁰⁹:

Tanto o meio ambiente como as mulheres são vistos pelo capitalismo patriarcal como “coisa útil”, que devem ser submetidos às supostas necessidades humanas, seja como objeto de consumo, como meio de produção ou exploração. Além disso, o capitalismo patriarcal apresenta uma intolerância diante de outras espécies, seres humanos ou culturas que julga subalternas ao seu poder, buscando, assim, dominá-las. Neste contexto estão inseridos tanto o meio ambiente quanto as mulheres. O ecofeminismo pode ser dividido em três tendências: a) *Ecofeminismo clássico*. Nesta tendência o feminismo denuncia a naturalização da mulher como um dos mecanismos de legitimação do patriarcado. Segundo o ecofeminismo clássico, a obsessão dos homens pelo poder tem levado o mundo a guerras suicidas, ao envenenamento e à destruição do planeta. Neste contexto, a ética feminina de proteção dos seres vivos se opõe à essência agressiva masculina, e é fundamentada através das características femininas igualitárias e por atitudes maternas que acabam pre-dispondo as mulheres ao pacifismo e à conservação da natureza, enquanto os homens seriam naturalmente predispostos à competição e à destruição; b) *Ecofeminismo espiritualista do Terceiro Mundo*. Teve origem nos países do Sul, tendo a influência dos princípios religiosos de Gandhi, na Ásia, e da Teologia da Libertação, na América Latina. Esta tendência afirma que o desenvolvimento da sociedade gera um processo de violência contra a mulher e o meio ambiente, tendo suas raízes nas concepções patriarcais de dominação e centralização do poder. Caracteriza-se também pela postura crítica contra a dominação, pela luta antisexistista, antiracista, antielitista e anti-anthropocêntrica. Além disso, atribui ao princípio da cosmologia a tendência protetora das mulheres para com a natureza; c) *Ecofeminismo construtivista*.

¹⁰⁸Em <http://www.ecodebate.com.br/2009/01/23/do-lado-dos-ultimos-entrevista-com-vandana-shiva/>. Acesso em 30 de junho de 2015.

¹⁰⁹ ANGELIN, Rosângela. “Gênero e meio ambiente: a atualidade do ecofeminismo”. Revista Espaço Acadêmico, n. 58, Maringá, março de 2006. Disponível em <http://www.espacoacademico.com.br/058/58angelin.htm>

Esta tendência não se identifica nem com o essencialismo, nem com as fontes religiosas espirituais das correntes anteriores, embora compartilhe ideias como antirracismo, anti-anthropocentrismo e anti-imperialismo. Ela defende que a relação profunda da maioria das mulheres com a natureza não está associada a características próprias do sexo feminino, mas é originária de suas responsabilidades de gênero na economia familiar, criadas através da divisão social do trabalho, da distribuição do poder e da propriedade. Para tanto, defende que é necessário assumir novas práticas de relação de gênero e com a natureza.

Outra corrente que merece destaque é o tecnofeminismo, que busca entender a relação entre a tecnologia, tão presente na vida contemporânea e os movimentos feministas. Para Wacjman, o feminismo tem realizado uma contribuição teórica crítica para a compreensão da ciência e da tecnologia como materiais sociais e políticos e os movimentos feministas são os que melhor conseguem praticar políticas “inteligentes” e formar redes sociotécnicas. Em suas palavras:

La promesa del tecnofeminismo es doble. Ofrece una manera diferente de comprender la naturaliza de la agencia y del cambio en un mundo postindustrial, así como los médios para introducir um cambio¹¹⁰.

Há quem aluda a três “ondas” do movimento feminista, conforme a tipologia anglo-saxã: a primeira seria o feminismo anglo-saxão do século XIX até princípios do século XX, centrado no direito ao sufrágio universal, na abolição da escravatura e no direito à educação da mulher.

A segunda corresponderia ao movimento de liberação da mulher, desde o começo da década de 1960 até meados da década de 1990, centrado em aspectos da sexualidade feminina, como o direito ao aborto, à reprodução e à incorporação de direitos invisíveis ligados à vida familiar.

A terceira, atual, incorporaria as diversidades femininas, aí incluído o assédio sexual, caracterizando-se por sua dimensão mais global e menos limitada à mulher ocidental.

Nas palavras de Balaguer¹¹¹:

No se puede establecer un momento histórico preciso acerca del surgimento de una teoría del feminismo, porque en cualquier situación histórica há existido subordinación de las mujeres, y se há reivindicado la igualdad (...). De la misma forma que la evolución del feminismo no se há estudiado por la doctrina desde una división en etapas más o menos justificadas, tampoco las teorías fercera que seíra específica del feminismo. Aisladamente también se han classificado em cuatro, liberalismo, marxismo, socialismo e feminismo radical. Y hoy ya hay una importante diversificación de las teorías feministas en torno a los conceptos de identidad e diferencia (hasta el ecofeminismo o el feminismo cultural que

¹¹⁰ WAJCMAN, Judy. *El Tecnofeminismo*. Valencia: Catedra, 2006, p. 196

¹¹¹ BALAGUER, Mária Luisa. *Mujer e Constitución. La construcción jurídica del género*. Madrid: Catedra, 2005, pp. 26-27.

surgen em torno a la década de los 70). También, como decimos, son imprecisas las etapas que se marcan en la evolución del pensamiento feminista. Una primera que iría desde la consecución del derecho de sufragio en la mujer hasta los años sessenta, una segunda etapa que surgiría de las intelectuales americanas y europeas, y finalmente um tercera etapa que coincidiría com el pensamiento feminista actual. Sin embargo, esta división em tres etapas es claramente insuficiente para dar cuenta de toda la historia del feminismo (...)

Osborne¹¹², aponta que desde o ecofeminismo são desenvolvidas argumentações acerca de uma suposta relação entre a dominação masculina das mulheres e a destruição masculina da natureza, entendendo que modo essencialista, que as mulheres são o eixo central de uma cultura salvadora do ecossistema por sua hipotética comunhão com a natureza, produto da maternidade e do cuidado, apresentando uma atitude tecnofóbica, especialmente em relação à militar, o que pode ser resumido na frase “take the toys with the boys”. As propostas eco-feministas apresentam uma convergência entre feminismo, ecologismo e pacifismo em torno dos conceitos básicos da violência e do poder exercido contra as mulheres e contra a natureza através da dominação e das armas. Inobstante, a autora aponta que as mulheres tem participado das atividades militares, mas que os trabalhos que lhe são dados, tendem a ser de caráter auxiliar, de apoio logístico, administrativo ou de tarefas de cuidado, havendo uma paulatina aceitação das mulheres em relação às atividades militares o que é explicado pela maior incorporação das mulheres no mercado laboral nos países que promovem a igualdade de gênero, mas adverte que não é pelo ingresso no exército que há uma avanço na igualdade real, enquanto não se desmonta um sistema de privilégios masculinos que rege uma sociedade militarista de cunho patriarcal. Adverte também que outra possibilidade (e que é discutida na atualidade e mostrada em filmes), é o assédio dentro das instalações militares. Nas palavras da autora:

Con debate feminista o sin él, el camino para la participación plena en el ejército, no sucede sin resistencias. Cuando las mujeres han ido ganando terreno en el complejo mundo militar y se han adentrado en espacios prohibidos – la jerarquía y el combate directo -, se han perpetuado las trabas para impossibilitar su acceso a estos lugares (...) Otra posibilidad es el acoso sexual dentro de sus filas. Begôna Pernas (2001), al analizar el acoso sexual de las mujeres en el mundo tradicionalmente masculino del trabajo, en donde las percibe como unas intrusas, consideraba que dicho tipo de agresión sexual se puede interpretar como uno de los aspectos de los que los varones no reconocen la subjetividad a las mujeres y por lo tanto no respetan su espacio ni sua intimidad, sexualizando la relación laboral y, de esta forma,

¹¹² OSBORNE, Raquel. *Apuntes sobre violência de gênero*. Barcelona: Edicions bellaterra, 2009, pp. 167-168.

banalizando. Del mismo modo, podemos transponer *mutatis mutandis* los casos de acoso en el ejército como una forma de dejar patente la intrusión femenina en un mundo de hombres.

Das teorias feministas (inseridas no contexto do que se convencionou chamar de terceira onda do feminismo, abrangendo a contemporaneidade) que tentam superar os minimalismos políticos e essencialismos da diferença sexual, destacam-se quatro teorias:

a primeira teoria seria a do feminismo radical, centrado no problema da violência da relação entre os homens e mulheres na maioria dos espaços públicos e privados;

a segunda teoria seria a do feminismo liberal ou progressista, centrado nas políticas de discriminação positiva e preocupado em estabelecer políticas promocionais e sistemas de cotas;

a terceira teoria seria o feminismo materialista ou “marxista”, interessado na integração da luta das mulheres no âmbito mais geral da luta de classes;

a quarta teoria seria o feminismo socialista ou pós-materialista, interessado na ampliação da ação e na integração das mulheres no enfrentamento aos formalismos e dualismos teóricos autoritários.

Para Herrera Flores, não pode haver feminismo sem materialismo. Reivindicar os direitos da mulher, no início do século XXI, significa inserir as reivindicações de igualdade reconhecendo as opressões sobrepostas como caminho alternativo para a transformação dos obstáculos que a divisão social e sexual do trabalho do capitalismo globalizado impõe aos coletivos marginalizados pelas opressões sobrepostas. É uma luta contínua, pois o predador patriarcal age, não apenas discriminando juridicamente, mas ocultando as causas reais das diferenças de classe, sexo ou etnia, ou seja, a desigualdade material no processo de divisão do trabalho e a consequente exclusão do âmbito do político, lugar no qual as atividades públicas e privadas deveriam instituir o espaço de luta pela dignidade e não ser o espaço de renúncia ao poder cidadão, como ocorre desde o pacto social¹¹³.

As teorias feministas conhecidas, embora critiquem as posições sobre justiça política, deixam à margem a luta pelos lugares relegados à mão invisível do mercado,

¹¹³ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, pp. 21-49

olvidando que o âmbito público não está separado do privado e que a perspectiva temporal deve ser substituída e/ou complementada com a perspectiva espacial.

As quatro vertentes teóricas principais, de forma geral, buscam o abandono do pensamento neutro e dualista.

Chega-se, porém, a apontar a existência de uma quinta vertente teórica entendida como o feminismo pós-colonial, com raízes em etnias diversas e autoras empenhadas na construção de uma nova subjetividade superando os valores da perspectiva patriarcalista, para concluir que as teóricas feministas de forma plural e diferenciada entre si, buscam uma nova forma de pensamento, colocando em questão teorias e práticas dominantes que invisibilizam a diferença existente entre homens e mulheres, objetivando uma ética e uma política democrática e interativa com filosofia desconstrutiva e reconstrutiva das relações de dominação e, ainda, uma política de reconhecimento das diferenças entendidas de forma multicultural e crítica¹¹⁴.

Para tanto, colocam em questão as dualidades e as lógicas colonialistas que impõe um único código normativo: a crença na neutralidade do signo, ou seja, da norma moral e jurídica com separação entre sujeito e objeto do conhecimento. É questionado também o dogma da livre eleição das condições de vida. A escolha das condições de vida e de luta não pode depender apenas da sorte. A preponderância e a naturalização dos valores patriarcais induzem a duas situações: a visível, entendida como esfera dos iguais e a invisível, a dos diferentes.

É relevante a divisão entre as teóricas feministas acerca da diferença e da igualdade. As feministas que defendem a diferença negam o papel do direito como espaço de luta social.

Para Sendón de Leon¹¹⁵, a função do feminismo da diferença consiste em manter a consciência crítica frente ao modelo vigente para propiciar de modo efetivo

¹¹⁴ Ibidem, p. 49.

¹¹⁵ SENDÓN DE LEON, Victoria. Marcar las diferencias. Discursos feministas ante um nuevo siglo. Barcelona: Icaria, 2002, pp. 25-42. A autora resume sua proposta em 13 pontos: "1. El feminismo de la diferencia no es opuesto al de la igualdad, porque non son contrários conceptualmente; 2. El objetivo de este feminismo es la transformación del mundo desde el cambio de vida de las mujeres; 3. El punto de partida, tanto estratégico como epistemológico radica em la diferencia sexual. 4. Nuestra diferencia sexual respecto de los varones no constiuye um esencialismo que nos hace idénticas, sino diversas. 5. Nuestro propósito no consiste en ser iguales a los hombres, sino cuestionar el código secreto de um orden patriarcal que convierte las diferencias en desigualdades. 6. Los câmbios estructurales y legislativos pueden ser un punto de partida pero no de llegada. 7. Crear orden simbólico significa introducir la variable de la diferencia sexual en todos los âmbitos de la vida, del pensamiento, de la política. La variable no és el género, que es un sexo colonizado, sino la diferencia. 8. La complicidad y

a mudança; que não existe somente uma dominação real da qual as mulheres são vítimas, mas também uma dominação simbólica que está no inconsciente; que há uma dominação tácita e simbólica que consegue passar por normal o que é aberrante e é precisamente essa dominação que é objeto de interesse das feministas da diferença; que falar do simbólico provoca, com frequência, reações céticas e/ou sarcásticas e que há outra ordem simbólica que existe de modo incipiente e que deve ser criada, passando pelo processo de recontextualização que é tão difícil como fazer visível o invisível e exige uma política consciente. Uma maneira efetiva de recontextualização é através da arte e também da criação de espaços próprios, que devem ser coletivos, pois criar uma ordem simbólica é uma tarefa coletiva. A aspiração do feminismo da igualdade é que as mulheres cheguem a ser sujeitos com todas as prerrogativas que são atribuídas ao “sujeito universal”, com direitos substantivos que levem em conta os desejos legítimos das mulheres, reclamando-se desde as diferenças, as diferenças ante o modelo construído para os privilégios masculinos. A igualdade e a diferença não são irreconciliáveis, pois a igualdade não é o que se opõe à diferença, cabendo aceitar que não existe feminismo, mas feminismos, que não são antagônicos, nem irreconciliáveis, conceitualmente.

As feministas que defendem a igualdade centram a estratégia na consecução da igualdade de oportunidades, estabelecendo uma dicotomia entre igualdade-diferença.

Rubio Castro¹¹⁶ aposta em uma “igualdade complexa” e adverte que reivindicar a diferença em interação com a igualdade é reclamar um sistema jurídico abstrato e geral compatível com a existência de homens e mulheres, não de sujeitos de direito ou categorias abstratas, pois a diferença não se opõe ao estabelecimento de determinada igualdade, à existência de normas para todos, indispensável à vida em sociedade. A cultura que se deseja superar tem utilizado os conceitos igualdade,

solidariedade entre las mujeres constituye nuestro bagaje político más poderoso. 9. La lucha por el poder comienza en la autosignificación, la autoridad femenina y el empoderamiento de espacios creados pelas propias mujeres. 10. El objetivo del poder no consiste en conseguir “cargos” para las mujeres, sino en lograr una representatividad substantiva, y no abstracta, propia del “sujeto universal y neutro”. 11. El feminismo da diferencia es una ética fundada en valores que nosotras tedremos que ir definiendo. 12. El pensamiento de la diferencia sustituye la lógica binaria por la lógica analógica, que tiene que ver con la vida y no con conceptos interesados que la sustituyen. 13. El feminismo de la diferencia no es una meta, sino un caminho provisional. No es un dogma, sino una búsqueda. No es una doctrina sectária, sino una experiencia ao hilo de la vida.”

¹¹⁶ RUBIO CASTRO, Ana. *Feminismo y Ciudadanía*. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla: Málaga, 1997, pp. 63-69

diferença, desigualdade e discriminação, entre outros, com diferentes alcances e significados, dependendo dos contextos, gerando confusão, ambiguidade e parcialidade nas análises sobre o princípio da igualdade, ensinando que podem ocorrer quatro relações possíveis entre a igualdade e a diferença no âmbito jurídico:

- a) indiferença jurídica em relação às diferenças;
- b) diferença jurídica das diferenças, levando em conta algumas e outras não;
- c) homogeneidade jurídicas das diferenças;
- d) valoração jurídica das diferenças.

Duas diferenças devem ser distinguidas: as diferenças naturais ou culturais e as diferenças econômicas ou sociais. Apenas introduzindo este nível de complexidade, harmoniza-se o direito igual com a identidade diferente, estando vulnerado o princípio da igualdade quando se ignoram ou mascaram as diferenças entre as pessoas, chaves para o desenvolvimento de sua identidade. Se as identidades individuais e coletivas resultam de um processo complexo no qual atuam igualdade e diferença, e a diferença não existe sem a igualdade, assim como a igualdade não existe sem a diferença, não há lógica em separá-las no âmbito jurídico e deste modo é possível garantir a capacidade dos processos jurídicos-políticos para criar as condições de expressão e participação de todas e de cada uma das pessoas.

A igualdade na diferença permite não apenas distinguir o plano normativo da efetividade, também faz compatível o reconhecimento de iguais direitos fundamentais e garantias em atenção às diferenças de identidade, assim como um debate acerca do catálogo de direitos fundamentais para adequá-lo às exigências socioculturais e econômicas, concluindo-se que o valor da interação, igualdade e diferença, nasce no seio de um discurso paritário ante os limites que impedem um desenvolvimento paralelo no âmbito jurídico e na realidade social.

De modo geral, todas as teorias feministas, com suas várias classificações, em etapas ou ondas, conforme as definições teóricas, compartilham o objeto a ser enfrentado: o patriarcado ou patriarcalismo como sistema de relações dominante, olhado sob a ótica masculina, entendida aqui como a ótica masculina branca, proprietária e cidadã. Sau¹¹⁷ define o patriarcado como:

“ Uma toma de poder histórico por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de orden biológico, si bien elevado éste a la categoria

¹¹⁷ SAU, Victoria. *Dicionário ideológico feminista*. Barcelona: Icaria, 1989, pp. 237-238.

política y econômica. Dicha toma de poder passa forzosamente por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la represión de la sexualidad femenina, y la apropiación de la fuerza de trabajo total del grupo dominado, del cual su primer pero no único produto son los hijos”.

O patriarcalismo está entre os motivos que impedem o desenrolar pleno da riqueza humana e é entendido por Herrera Flores como a base e sustento de todo tipo de dominação autoritária ou totalitária, instituindo uma construção social do direito e da política, com duas situações: uma visível e a outra invisível, dos e das diferentes. Nas palavras de Herrera Flores:

Utilizamos pues, el término patriarcalismo y no el de “patriarcado”¹¹⁸, com el objetivo de rechazar las posiciones estáticas que nos inducen a pensar em una estructura de opresión autónoma com respecto al resto de opresiones y dominaciones que dominan en las relaciones sociales capitalistas. El término patriarcado és uma categoria teoria que “aparenta” no tener Orígenes históricos concretos y que afecta solo a um determinado colectivo (el de la mujer em abstracto) y dentro de él al conjunto de individuos que tienen el poder y la capacidad cultural de nombrarlo. Sin embargo, el concepto de patriarcalismo tiene más que ver com el conjunto de relaciones que articulan um conjunto diferenciado de opresiones: sexo, raza, gênero, etnia y clase social, y el modo em que las relaciones sociales particulares combinan una dimension de servilismo personal. Patriarcalismo es um término mucho mas adecuado em tanto que na hace ver como las relaciones patriarcales se articulan com otras formas de relación social em um determinado momento histórico. Las estructuras de clase, racismo, gênero y sexualidade no pueden tratar-se como variables independientes porque la opresión de cada una esta inscrita em las otras. Es decir, es construída por – y es constitutivo de – las otras¹¹⁸.

Para Herrera Flores¹¹⁹, o patriarcalismo é o exemplo mais claro de bloqueio ideológico do processo de reação cultural, pois impõe um só sistema de valores como se fosse universal e imutável a todas e todos que não apresentem coincidência com os pressupostos básicos de ser masculino, branco e cristão-protestante. Considerando-se então como inferior e, por fim, passíveis de serem objeto de dominação e/ou violência todos os que aí não se incluam, relegando as produções culturais de mulheres, negros, islâmicos e budistas, entre outros, como subordinados e inferiores, reduzindo o cultural a um só ponto de vista, fechando a reação cultural.

O patriarcalismo deve ser relacionado com o capitalismo, devendo se falar de um capitalismo patriarcal, racial, étnico, sexual e estruturado em classes, não sendo

¹¹⁸ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, pp. 29-30.

¹¹⁸ Idem. *El Proceso Cultural. Materiales para la creatividad humana*. Sevilla: Aconcagua, 2005, pp. 120 - 124.

¹¹⁹ Ibidem, p. 120 - 124.

homogêneo, podendo se falar em heteropatriarcalismo¹²⁰. O bloqueio patriarcalista do circuito de reação cultural pode ser consubstanciado em quatro princípios: o princípio da dominação; o princípio da complementariedade; o princípio da necessidade e o princípio da vitimização.

O princípio da dominação vem das diferenciações discriminatórias entre mulheres e homens, entre trabalhadores e capital, entre imigrantes e cidadãos entre outros, onde um relega, exclui e inferioriza o outro, invisibilizando-o, anulando-o e escravizando-o. Pela dominação, as experiências dominantes são apresentadas como universais; o masculino se transforma em uma abstração universal que vem da natureza e o feminino é tão somente um ponto de vista carregado de particularismos e de vinculações naturalistas.

Um exemplo da dominação cultural, entre outros que poderiam ser citados, é o aumento das cirurgias para refazimento das pálpebras, pelas mulheres chinesas, tornando-as mais ocidentalizadas¹²¹. As chinesas com olhos menos “orientais” e, portanto, com aspecto mais ocidental são consideradas mais atraentes e empregáveis, sendo noticiado ainda que inicialmente, a cirurgia consistia apenas em amendoar os olhos; agora, porém, são postuladas outras alterações no nariz e no formato do rosto, visando torná-lo mais ocidentalizado. Outra cirurgia procurada pelos chineses é a de aumento de altura. Trata-se aqui de claro processo de dominação cultural.

O princípio da complementariedade vem da aceitação, pelo dominado, da situação de inferioridade, reforçando sua identidade pelo sentido de pertencer a algo ou a alguém, e a identificação do grupo oprimido com o poderoso o faz carecer de uma interpretação própria de sua opressão.

¹²⁰ Em sentido diverso, Avtar Brah refere que “ Las relaciones patriarcales son una forma específica de las relaciones de género en las que las mujeres habitan una posición subordinada. Al menos en teoría, resultaría posible imaginar un contexto social en el que las relaciones de género no estuvieran asociadas con la desigualdad. Guardo además, serias reservas acerca de la utilidad analítica o política de mantener líneas de demarcación entre “patriarcado” y la particular formación socioeconómica y política – por ejemplo, capitalismo o socialismo de Estado – en el que éste se inserta. Sería de mucha más utilidad comprender como las relaciones patriarcales se articulan con otras formas de relación social en un determinado contexto histórico. Las estructuras de clase, racismo, género y sexualidade no pueden tratarse como “variables independientes” porque la opresión de cada una está inscrita en las otras – es constituida por y es constitutiva de las otras”. BRAH, Avtar. *Diferencia, diversidad, diferenciación*. Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras. Madrid: Traficantes de sueños, 2004, p. 112.

¹²¹ Disponível em: <<http://www.magmablog.com/2010/05/china-e-suas-plasticas-bizarras.html>>. Acesso em: 20 jun. 2015.

O princípio da necessidade tem sua origem na visão dos grupos oprimidos acerca da inexistência de alternativas de vida, impedindo-os de articular pontos de vista próprios e sem alternativas para que saiam das situações narradas nos princípios anteriores. Como destaca Herrera Flores:

Bajo el capitalismo, nos recuerda bell hooks - el patriarcado está estructurado de modo que el sexismo restringe el comportamiento das mujeres em algunos campos, mientras em otras esferas se permite uma liberación de estas limitaciones. La ausencia de restricciones extremas lleva a muchas mujeres a ignorar as esferas en las que son explotadas o sufren discriminación; puede incluso llevar a imaginar que las mujeres no están siendo oprimidas¹²².

Por fim, o princípio da vitimização leva à percepção dos grupos estigmatizados de que são vítimas, sujeitos passivos que sofrem as consequências negativas do sistema, naturalizando a posição subordinada pelo processo ideológico patriarcal, cabendo questionar como reagir culturalmente contra algo imposto como meio único de perceber e intervir sobre o mundo. Sentir-se vítima não é o mesmo que se ver como explorado. A exploração vem de uma situação relacional social concreta, de subordinação e de marginalização sacralizada nos processos de divisão social, sexual e étnica do fazer humano. No quadro acima exposto, a busca de alternativas é bloqueada e impedida, cabendo partir da categoria social de exploração e abandonar a vitimização, abandonando critérios estáticos e entender o cultural, recuperando, assim, para todas e todos, a capacidade genérica de criar e transformar o mundo. E a partir dessa inserção no circuito de reação cultural a realidade dos grupos oprimidos poderá ser percebida como algo construído pelo modo hegemônico de interpretar, explicar e intervir no mundo.

Em outra de suas obras, Herrera Flores¹²³ lança a ideia de um “manifesto inflexivo”, com dez pontos para fazer frente às teorias concebidas como luxos culturais pelos neutros, propondo a ocupação dos espaços políticos, sociais, econômicos, pessoais e culturais, negados pela globalização hegemônica, buscando pôr em marcha as características do ser humano, como a capacidade de rebeldia, a possibilidade de resistência e a potencialidade do alternativo.

Estes dez pontos são: irromper intempestivamente no real; tratar as causas como causas; adotar o ponto de vista do fazer humano; fazer a história criando um

¹²² HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 118, p. 123.

¹²³ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, pp. 188-202.

imaginário social instituinte; contra a coisificação do mundo: ao mundo se chega; não se está no entorno e sim se é o entorno: chaves inflexivo/ambientais; propor intempestivamente seis pautas para uma contramodernização inflexiva; três denúncias e três chaves culturais inflexivas; fazer coincidir a teoria com a vida assumindo os riscos do compromisso com nossa própria verdade: a luta contra o patriarcalismo e liberar a vida, liberando o desejo. Destes pontos, o que se destaca aqui é o nono: fazer coincidir a teoria com a vida assumindo os riscos do compromisso com nossa própria verdade: a luta contra o patriarcalismo.

Trata-se de pensar e atuar de forma inflexiva, buscando continuamente a harmonia entre o conhecimento teórico e abstrato e a prática de vida, tendo coerência entre o pensar, o dizer e o ser, encontrando um novo tipo de relação consigo mesmo, adotando um estilo enriquecedor de vida, irrompendo de forma intempestiva no real, liberando a ação das paranoias universalistas e totalizantes; lutando pelo que é positivo, múltiplo e diferente à uniformidade, apostando em uma percepção de fluxos frente aos pensamentos únicos e cerrados, servindo-se da política para multiplicar os espaços de intervenção pública. Nas palavras de Herrera Flores:

Como hán defendido las teóricas y militantes feministas más conscientes de la situación patriarcal bajo la que viven las mujeres, la ética del oprimido exige supeditar los argumentos formales y racionales, con pretensión de universalidade, al necessário cuidado de los otros. No basta con argumentar, hay que cuidar la generosidade, la solidariedade, el contacto, los afectos...en definitiva, cuidar la vida como passo necessário para cuidarnos a nosotros mismos. Pero para dar este passo es preciso fluidificar las relaciones de poder que nos separam a unos de otros e, incluso a nosotros de nosotros mismos. Cuidarnos supondría, pues, elaborar estrategias de identidade no absolutas, no cerradas a los problemas dos demás, sino estrategias que inician nuevos signos de identidade, sítios o espacios de colaboarcións e congestionamento, emergência de interstícios desde donde negociar nuestras experienciais intersubjetivas de pertinência y de posición social ¹²⁴.

Para melhor entender o patriarcalismo, deve ser identificado, primeiramente, o que se denomina, na esteira de Clarissa Pinkola Estés, o chamado “predador natural” que existe em toda a cultura, entendida como a forma de entender e avaliar a realidade vivida, predador este que simboliza os aspectos devastadores da sociedade, instalado nas mentes, nas atitudes e nos sonhos das pessoas¹²⁵. Pinkóla Estés alude ao predador inato, força específica e indiscutível que precisa ser contida e mantida na

¹²⁴ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, pp. 199-200.

¹²⁵ PINKOLA ESTES, Clarisse. *Mulheres que correm com os lobos*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 63.

memória. E para ser contida, devem as mulheres permanecer de posse de seus poderes instintivos, como o *insight*, a intuição, a resistência, a tenacidade no amor, a percepção aguçada, o alcance de sua visão, a audição apurada, os cantos sobre os mortos, a cura intuitiva e o cuidado com seu próprio fogo criativo.

O predador manifesta-se em outras vertentes, de classe, de raça ou etnia e de sexo, mas o objetivo aqui é analisar a questão da desigualdade material entre homens e mulheres, que se manifesta no processo de divisão social do trabalho com a consequente exclusão das mulheres do âmbito político, em razão do patriarcalismo, definido como uma tradição política, axiológica e sociológica, na qual um poder aumenta. Neste caso, o poder do homem branco, ocidental e proprietário, em relação ao poder das demais pessoas, instaurando-se uma verdade abstrata que rechaça as demais não correspondentes a tal imagem, com valores naturalizados, amparado pelo patriarcalismo, como base e sustentáculo da dominação autoritária ou totalitária e que encontra antecedentes históricos na Grécia antiga, mais exatamente na separação entre o conhecimento abstrato e o saber concreto e na distinção entre o pensamento e a prática.

Conforme Gilligan¹²⁶, a intersecção entre raça e gênero, colonialismo e as narrativas masculinas marcam também a convergência entre um paradoxo mentiroso e um paradoxo de relacionamentos: no lugar onde a vida de homens e mulheres se une, a "civilização" faz sentir sua "mão de ferro". Uma mentira sobre o progresso se junta com uma mentira sobre relacionamentos prendendo homens e mulheres e obliterando as relações entre mulheres. Há mentira na representação dos homens, como representando todos os seres humanos e há mentira no desenvolvimento psicológico feminino, segundo o qual as meninas e as mulheres devem alterar suas vozes para encaixá-las nas imagens de relacionamento e bondade propaladas por falsas vozes femininas.

Destaca-se aqui a escritora inglesa Virginia Woolf, autora de importantes obras literárias, e sua obra mais conhecida que pode ser considerada a mais importante, chamada Orlando. Esta obra narra a transformação, a experiência e os sentimentos de um cavalheiro inglês que se transforma de forma gradual e imperceptível em

¹²⁶ GILLIGAN, Carol. In a *diferent voice*. Psychological Theory and women's development. Harvard University Press, 1993, p. XXVI.

mulher, descobrindo assim seus próprios preconceitos e a limitação social imposta e acima descrita.

Outro livro de Woolf que merece referência mais aprofundada é denominado “Um quarto próprio”¹²⁷, obra publicada, primeiramente em 1929, e baseada em duas conferências dadas em outubro de 1928, na Inglaterra, na qual a escritora, percebendo a carência de obras escritas por mulheres, analisa as razões da situação das mulheres de sua época, ilustrando as ocultações e invisibilizações trazidas pelas diferenças sociais calcadas em desigualdade de gênero e coloca em evidência a exclusão das mulheres não só do espaço público, como também no espaço privado, em termos de expressão criativa. Woolf ressentia-se de ausência de obras interessantes escritas por mulheres e afirma que pouco se pode criar sem a conquista de uma consciência livre e autônoma que não se dá em termos vazios e sim dentro de condições materiais mínimas, como independência econômica e um espaço próprio para pensar e escrever.

As mulheres, entendidas aqui como as mulheres brancas, educadas e com acesso aos bens, são historicamente consideradas como “rainhas dos lares”, donas das “casas de bonecas” (lembrando que *Casa de Bonecas* é outra obra famosa de Virginia Woolf). No âmbito doméstico, as atividades das mulheres são restritas e controladas para que não saiam do espaço privado que lhes foi destinado. Woolf percebe que as mulheres não possuem, no âmbito do espaço privado que lhes é destinado, os meios disponíveis (no caso, um quarto próprio) para desenvolver seus talentos criativos, para que daquele espaço privado saiam, indo para o espaço público, pois escrever e publicar significaria exatamente sair do espaço privado para o público.

Para Woolf¹²⁸, a verdadeira igualdade necessita de igualdade material¹²⁹ e a luta das mulheres vai além da reivindicação da igualdade de direitos¹³⁰.

¹²⁷ WOOLF, Virginia. *Um quarto próprio*. Traducción de Maria Milagros Rivera Garretas. Madri: Hora Y Horas, 2003.

¹²⁸ WOOLF, Virginia. Op. cit. nota 127.

¹²⁹ Caplan aponta que a igualdade material não é uma redução dos seres humanos a uma idêntica condição e sim a garantia concreta de condições idênticas para viver suas diferenças, tratando-se do empoderamento dos seres humanos em perspectiva de integração, opondo-se às práticas hegemônicas, para assegurar-lhes a dignidade, conforme concebido pela teoria crítica. CAPLAN, Luciana. Op.cit, nota 93, pp. 115/130, em especial a p. 121.

¹³⁰ BODELÓN. Encarna. *Feminismo y Derecho*: Mujeres que van más allá de lo jurídico. Género y dominación. Críticas feministas del derecho y del poder. Roberto Bergalli e Iñaki Riveras (Coords.). Barcelona: Anthropos Editorial, 2009, p. 100.

No texto intitulado “Profissões para Mulheres”, lido em 21 de janeiro de 1931, para a Sociedade Nacional de auxílio às Mulheres, Woolf questiona:

Vocês ganharam quartos próprios na casa que até agora era só dos homens. Podem, agora, com muito trabalho e esforço, pagar o aluguel. Estão ganhando suas quinhentas libras por ano. Mas essa liberdade é só o começo; o quarto é de vocês, mas ainda está vazio. Precisa ser mobiliado, precisa ser decorado, precisa ser dividido. Como vocês vão mobiliar, como vocês vão decorar? Com quem vão dividi-lo, e em que termos? São perguntas, penso eu, da maior importância e interesse. Pela primeira vez na história, vocês podem fazer essas perguntas; pela primeira vez, podem decidir quais serão as respostas¹³¹.

Woolf antecipou-se à sua época, buscando novos métodos e palavras, como o pessoal é político, a prática política da autoconsciência e a utilização da igualdade de direitos para a transformação do mundo¹³².

O *slogan* “o pessoal é político”¹³³ foi cunhado nos anos sessenta pela feminista radical Shulamith Firestone, relativo à convicção da nova esquerda acerca da existência de uma dimensão política na vida pessoal, vindo a expressão reforçar a ideia de que o privado ou pessoal e o público ou político são esferas em permanente conexão, vinculadas e inseparáveis entre si, estando contra uma estrutura e uma ideologia liberal-patriarcal que reafirma constantemente a separação e a incomunicabilidade entre um e outro, que são faces da mesma moeda, estando intimamente relacionadas e vinculadas num ciclo de desigualdade entre os sexos.

Para outras autoras, como Linda Napikoski¹³⁴, a expressão “o pessoal é político” era um “grito de guerra” feminista, durante os anos 1960 e 1970, com origem exata desconhecida, utilizado por diversas feministas da segunda onda, como Carol Hanisch, que escreveu um ensaio intitulado “The Personal is Political”; Shulamith Firestone and Anne Koedt e Robin Morgan, entre outras.

Gloria Steinem, de outra parte, afirma ser impossível saber quem primeiro afirmou que “o pessoal é político”.

¹³¹ WOOLF, Virginia. *Profissões para mulheres e outros artigos feministas*. Porto Alegre, L&PM, 2012, pp. 18-19.

¹³² BODELÓN. Encarna. Op.cit, nota 130, p. 100.

¹³³ FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. *La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. Discriminación y violencia contra la mujer. Una cuestión de género*. Porto Alegre: Núria Fabris, 2011 37, p. 253

¹³⁴ Disponível em: <http://womenshistory.about.com/od/feminism/a/consciousness_raising.htm>. Acesso em: 25 jun. 2015.

À parte, a discussão sobre a autoria da expressão “o pessoal é político”, seu significado tem contornos importantes, podendo ser considerado como uma mudança de paradigma. Conforme Okin:

A afirmação de que uma distinção clara e simples pode ser estabelecida entre o político e o pessoal, o público e o doméstico, tem sido básica para a teoria liberal ao menos desde Locke, e permanece como fundamento de boa parte da teoria política até os dias atuais. Como as teóricas feministas têm demonstrado, essa divisão fundamental se baseou nas práticas sociais e culturais do patriarcado, e não pode ser mantida caso se vislumbre o fim da longa era do patriarcado. Enquanto algumas feministas argumentaram que não é necessário manter uma esfera privada, muitas, incluindo eu mesma, concordariam com os teóricos liberais das correntes hegemônicas quanto à necessidade de uma esfera de privacidade e, de maneira geral, quanto às razões dessa necessidade. (...) E concluo que as instituições e práticas de gênero terão de ser muito alteradas para que as mulheres tenham oportunidades iguais às dos homens, seja para participarem das esferas não-domésticas do trabalho, do mercado e da política, seja para se beneficiarem das vantagens que a privacidade tem a oferecer. (...) A ligação entre as duas esferas, nunca tão distintas de fato quanto na teoria, continuará a flutuar. Se nós precisamos manter alguma proteção à vida privada e pessoal em relação à intromissão e ao controle, a dicotomia entre o público e o doméstico, por outro lado, não será, provavelmente, na teoria ou nas práticas de um mundo livre das amarras do gênero, algo tão distinto como o que tem prevalecido na teoria política hegemônica do século XVII até o presente¹³⁵.

Para Herrera Flores¹³⁶, desde Virginia Woolf a luta feminista contra o sistema de valores dominante e contra a exclusão das mulheres dos privilégios da divisão capitalista do trabalho encontra apoio para a conquista de espaço público e tempo próprio, diversos dos permitidos pelo denominado “predador patriarcal”, embora complemente a metáfora do quarto próprio com a metáfora mais antagônica e opositiva da consciência “cyborg”, expressão utilizada por Haraway¹³⁷, entendida como caminho único para enfrentar realidades com faces múltiplas de opressão e exploração¹³⁸.

A consciência “cyborg” exigiria novas propostas antagonistas e de resistência para a estruturação de práticas a partir de uma metodologia dos oprimidos, concretizando-se em cinco pontos: em primeiro lugar, uma nova leitura do mundo

¹³⁵ OKIN, Susan Mooler. *Justice, gender and the Family*. Nova Iorque: Basic Books, 1989. Também disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 20 jun. 2015.

¹³⁶ HERRERA FLORES, Joaquín.. Op.cit, nota 100, pp. 15-16.

¹³⁷ HARAWAY, Donna. *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Col. Feminismos, 1995, p. 253.

¹³⁸ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, pp 20-21.

desde as discriminações e explorações; em segundo lugar, uma desconstrução dos signos culturais dominantes que hierarquizam de forma material as situações e posições do mundo; em terceiro lugar, a apropriação dos modos de funcionamento e legitimação culturais das formas hegemônicas de atuação, com transformação dos significados em conceitos e categorias novas e subversivas; em quarto lugar, a retomada das formas de lutas anticoloniais e suas expressões de violência pacífica, e em quinto lugar, a geração de espaços para a coalização e a articulação diferencial, ou seja, para o aprofundamento na democracia, não só dos quartos próprios, entendidos como espaços onde se possa exercitar a criatividade e o pensamento, mas também de espaços de lutas pela dignidade humana¹³⁹.

Acrescenta-se, a par da ausência de quarto próprio, de que fala Woolf, a ideia das dimensões sobrepostas de opressão (*overlapping oppressions*)¹⁴⁰ que sofrem as mulheres em função de sua situação, posição e hierarquização subordinada, no marco dos processos de divisão social/sexual/racial do trabalho.

A desigualdade deve ser entendida em função das opressões superpostas, podendo-se afirmar que não há uma desigualdade universal e homogênea. A desigualdade é uma variável contínua, uma categoria quantitativa e uma variável transversal¹⁴¹, que não estão abarcadas pelas concepções clássicas de desigualdade. Contínua e não discreta, indo de um extremo a outro do espectro social onde estão situados os diferentes coletivos de mulheres, em maior ou menor grau de opressão e subordinação; quantitativa e não meramente qualitativa e concretizada, em maior ou menor quantidade de óbices ao acesso aos bens, e transversal porque afeta de forma homogênea todos os estratos sociais onde estão situadas as mulheres e também situados os coletivos restantes subordinados pela divisão social/sexual/racial e de trabalho, fazendo-se mais intensa na medida em que se desce na pirâmide social.

A igualdade jurídica e a desigualdade social - público/privado, civil/natural, homem/mulher - formam uma estrutura social coerente e para que termine a

¹⁴⁰ Idem. *La construcción de las garantías. Hacia una concepción patriarcal de la libertad y la igualdad*. Igualdade, diferença e direitos humanos. SARMENTO, Daniel, IKAWA, Daniela, PIOVESAN, Flavia (Coord.). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, pp. 111-146.

¹⁴¹ Idem. Op.cit, nota 94, p. 18.

cumplicidade das feministas e dos socialistas com o contrato, deve-se voltar à atenção para a subordinação e à contradição da escravidão¹⁴².

A teoria do contrato estaria assombrada pela contradição da escravidão em variadas formas, não exorcizada a contento pelos críticos do contrato, e que reaparecem continuamente, porque a liberdade, como autonomia, está ainda ligada à dominação sexual.

A igualdade não necessita ser apenas formal, nem apenas um princípio constitucional, mas deve ser compreendida como igualdade real, sendo importante destacar que a consideração da diferença não conduz à impossibilidade de estabelecimento de um patamar de igualdade, ou ao repúdio à existência de regras, que são necessárias para o convívio social; a diferença tem sido tratada de maneira essencialista, considerando os grupos como portadores de características inerentes, sendo preciso, porém, compreender a diferença de modo relacional, produto de processos sociais e como diversidade, heterogeneidade e não inferioridade¹⁴³.

Para Rubio Castro¹⁴⁴, o que o feminismo necessita para avançar em igualdade, nas palavras de Antonio Gramsci, é construir um espaço social ampliado, onde exista intersecção entre os âmbitos públicos e privados; o público e o privado, o social e o pessoal e esta nova ordem social não será possível sem a construção de novas subjetividades, tudo supondo a construção de um novo modelo de sociedade, de uma teoria crítica do direito e da política, demandando um novo pacto social, com ressignificação da subjetividade, da cidadania, conciliando tempos e espaços de vida no novo marco imposto pela globalização. Young, ao analisar as diferentes formas de exclusão de poder, enfatiza a necessidade de exigência, pelas mulheres, de um novo pacto, inclusivo de todas e todos, simbolizado na democracia paritária.

Rubio Castro defende que a recomposição da subjetividade e da cidadania das mulheres não ocorre no espaço privado, mas no âmbito da política e, mais concretamente, no Direito e no Estado, aduzindo que o reconhecimento das mulheres como parte da sociedade civil e como sujeitos com autoridade faz com que estejam

¹⁴² Conforme Carole Pateman. PATEMAN, Carole. Op.cit, nota 8, p. 336.

¹⁴³ GOSDAL, Thereza Cristina. “*Direito do Trabalho e Relações de Gênero: Avanços e Permanências.*” REIS DE ARAUJO, Adriane; MOURÃO, Tania Fontenelle. *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007, pp. 76-77.

¹⁴⁴ RUBIO CASTRO, ANA. “*Cidadania y sociedad civil: avanzar en la igualdad desde la política.*” Lo Público y lo Privado em el contexto de la Globalización. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, p. 19.

presentes e reconhecidas como sujeitos iguais, atores políticos, posição que somente é estabelecida na democracia paritária, sendo imprescindíveis três lutas sociais e políticas para o avanço da igualdade entre homens e mulheres.

São elas: a primeira, realizar um debate político profundo acerca das instituições socializadoras do indivíduo, como a família, a escola e os meios de comunicação, despojando-as dos estereótipos presentes em relação ao masculino e ao feminino; a segunda, desenvolver em profundidade o princípio da igualdade de oportunidades, realizando uma correta distribuição de bens materiais e imateriais (incluindo o combate ao assédio sexual nas relações de trabalho), intervindo também sobre as normas que determinam a seleção de pessoas para as funções de liderança e direção; e em terceiro lugar, desenvolver a democracia paritária, criando um conceito de representação política paritário entre homens e mulheres¹⁴⁵.

Os novos desafios da realidade atual exigem o desenvolvimento de novos espaços com a participação inclusiva de mulheres e homens, pois somente assim poderão ser alcançados ou promovidos consensos políticos justos com redução da violência e promoção da democracia¹⁴⁶. Complementando, para Herrera Flores:

A riqueza humana, pois, somente encontra conteúdos materiais na intensificação participativa e decisória da democracia, que somente se consolida com mais democracia. Assim os agentes passivos são os principais obstáculos para a formulação de uma alternativa democrática baseada no critério da riqueza humana, já que esse critério exige o aumento da quantidade de indivíduos e grupos com poder real, ou seja, ontologicamente fortalecidos para poder exercer por si mesmos a busca de sua dignidade¹⁴⁷.

Autoras feministas radicais apontavam, na década de setenta, a discriminação racial e de classe à condição feminina, acrescentando e contrapondo à situação das mulheres burguesas, a situação das mulheres pobres, negras ou mexicanas, mais suscetíveis a sofrer assédio sexual no âmbito das relações de trabalho.

Conforme destaca Valcárcel, ao falar sobre a feminização da pobreza:

La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe, la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de nacer con otro sexo. (...) Ser

¹⁴⁵ Ibidem, pp 23-66.

¹⁴⁶ Ibidem, p. 65.

¹⁴⁷ HERRERA FLORES. Joaquín. *O Nome do Riso*. Breve tratado sobre arte e dignidade. Tradução Nilo Kaway Junior. Florianópolis: Editora Bernúncia, 2007, pp. 124 - 145.

mujer no es una opción. Algunos seres humanos son mujeres, la mitad, más o menos. E considerando el hecho en sí, no acaban de entender que eso sea um defecto, o que pueda llegar a parecerlo, por los efectos que tiene el trato que reciben y las oportunidades que echan em falta. De ahí que este colectivo se proponga alcanzar las mismas cosas que el conjunto considerada buenas justamente como es. Y sigue sin tenerlas a mano, sino que se pueda ya recurrir para explicarlo ni al pecado original ni a la falta de formacion necessária¹⁴⁸.

Herrera Flores aponta o que considera os três mecanismos mais importantes do funcionamento do patriarcalismo nos planos do jurídico e do político: o primeiro é a dicotomia jurídica entre liberdade e igualdade; o segundo é a necessidade de reinterpretar o conceito de igualdade e a separação entre igualdade e diferença; o terceiro é a separação entre o público e o privado e a necessidade de reinterpretar o espaço desde uma visão crítica e ampliada da política¹⁴⁹, problemáticas entendidas como imbricadas entre si, colocando-se no debate sobre a igualdade e a necessidade de recuperação do conceito de liberdade como construção de um âmbito público ampliado e apto a superar a oposição entre os espaços públicos e privados.

Dessa forma, a Justiça deve ser entendida não como mecanismo indireto de promoção e proteção na ânsia de um mundo idealizado nem como a defesa e a reprodução de um ponto de vista universalizado e sim como aquele que tem mais proximidade com a criação de condições que possibilitem e impulsionem a reprodução da vida natural e humana¹⁵⁰.

Quando são obtidos alguns avanços legais como o sistema de cotas no Brasil, por exemplo, eles são duramente questionados.

Entretanto, deve ser admitido como importante o reconhecimento da luta jurídica pela positivação legal das reivindicações dos grupos excluídos.

Há que se perquirir, contudo, se houve representação paritária na feitura do texto legal ou se a lei foi feita por um grupo dominante.

Acerca do dualismo público-privado, Herrera Flores remarca como categorias do masculino o público, o fora, o trabalho, a produção, a independência e o poder, contrapostos ao feminino que teria como categorias contrapostas o privado, o dentro, a casa, o recreio e a diversão, o consumo, a dependência e a falta de poder.

¹⁴⁸ VALCÁRCEL, Amelia. *La Política de las Mujeres*. Valencia: Catedra, 2005, p. 195.

¹⁴⁹ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, p. 55.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 114.

Essa mesma dicotomia já era encontrada em Aristóteles, como pressuposto para uma boa sociedade: Grego/bárbaro, Senhor/escravo, Homem/mulher, Marido/esposa, Mente/corpo, Razão/emoção, Humano/animal¹⁵¹.

As leis são reconhecidas como um dos lugares possíveis e necessários para o empenho das mulheres por igualdade, na luta contra o patriarcalismo.

Como aponta Herrera Flores, se a lei supõe uma redução necessária na história pessoal, serve assim mesmo como meio e instrumento de luta pela dignidade, sempre e quanto se abandonem os subjetivismos e os particularismos, exigindo o uso do legal pelo feminismo em particular e das lutas antipatriarcais e anticoloniais em geral. Ressalta-se assim a necessidade de ampliação do conceito de direito como instrumento de combate, aqui contra o sexismo, e não como um privilégio, sendo o antisexismo, como efeito das lutas patriarcais, a denúncia deste privilégio¹⁵².

Não há como negar o Direito como espaço de luta necessário, devendo o Direito, de outra parte, ser visto a partir de uma perspectiva de gênero relacional, construída historicamente, permitindo a transformação e a mudança.

Se a exclusão e a dominação de determinados grupos sobre outros não são consideradas, o que se chama jurídico (normas, doutrina, julgados) age como catalisador e reproduzidor da exploração e da subordinação, embora sob a aparência formal de neutralidade, universalismo e abstração.

Como advertem Vianello e Caramazza¹⁵³, ao falar sobre a raiz masculina do jurídico, o direito é a expressão mais característica da mentalidade masculina em sua forma mais degenerada, o masculinismo e a representação distorcida que fomenta e ao falar sobre a iniquidade do direito, apontam que a equação direito-justiça parece um “chiste”, não pelas deficiências de um sistema judicial em comparação com outro, uma vez que as deficiências existem em todos os sistemas judiciais, mas pela verdadeira antinomia que existe entre direito e justiça, criticando o pensamento jurídico.

Tendo em vista que o juiz encontra apoio em princípios abstratos, sem levar em conta as situações concretas, pois a igualdade somente pode ser restabelecida,

¹⁵¹ NYE, Andrea. Teoria feminista e as filosofias do homem. Op.cit, nota 1, p. 252.

¹⁵² HERRERA FLORES, Joaquín. .Op.cit, nota 100, pp. 65-66.

¹⁵³ VIANELLO, Mino; CARAMAZZA, Elena. *Género, espacio y poder*. Para una crítica de las Ciencias Políticas. Madrid: Ediciones Cátedra, 2002, p.110.

não de um princípio abstrato e sim da “ley de la situacion”, levando em conta o que é necessário para o desenvolvimento da pessoa no aqui e agora; para o bem-estar psíquico antes do material e para o respeito à integridade, características que se opõem aos modos atuais de conceber a Justiça, sendo típicas da atitude feminina.

Para Infante Ruiz¹⁵⁴, o direito antidiscriminatório é a ponta de lança do direito à diversidade e, nesta senda, o traço que marca a perspectiva de gênero introduz uma nova visão no mundo do direito, conduzindo ao que se denomina, felizmente, de “feminização do direito”.

Na mesma linha, as palavras de Gandhi, “Si la no violencia es la ley de nuestro ser, el futuro pertenece a las mujeres”¹⁵⁵.

Castells aponta que, mais adiante do patriarcado, estão as pessoas e suas vivências e que, mais adiante das tendências estruturais da história e das instituições da sociedade, estão as pessoas concretas que necessitam acreditar no outro e que sonham com uma forma de viver menos cruel do que a que nos rodeia e que esperam encontrar um lugar em que se possa reconstruir o sentido da vida a partir de amar e de ser amado. Nas suas palavras:

La reconstrucción de la relación entre mujeres y hombres pasa por una aceptación mutua del fin del patriarcado como forma de organización básica de la familia y de la sociedad. Y para eso los que más tienen que cambiar (aunque las mujeres también tengan que andar su trecho) son los hombres¹⁵⁶.

Feitas as considerações acima, sobre as teorias feministas e o patriarcalismo, demarcando o marco teórico que norteia este trabalho e em homenagem ao mestre Herrera Flores¹⁵⁷, falecido prematuramente em 2009, será analisada, de forma mais detalhada, a teoria de justiça de Iris Marion Young¹⁵⁸, entendida como a teoria de cunho feminista mais apropriada para o estudo das questões acerca do

¹⁵⁴ INFANTE RUIZ, Francisco J. Op.cit, nota 51, p. 246.

¹⁵⁵ GANDHI, Mahatma. *El Arte de la no violencia*. Disponível em: <https://docs.google.com/document/d/17xWH77z9mjQ2ywkyCGe7CEvut_Q727ZccjEEBZwwbvc/edit?hl=es>. Acesso em: 10 jul.2015.

¹⁵⁶ CASTELLS, Manuel, SUBIRATS Marina. *Mujeres y Hombres: Um amor imposible*. Madrid: Alianza, 2007, pp. 45-47.

¹⁵⁷ Joaquín Herrera Flores desarrolla a lo largo de su obra una teoría crítica de los derechos humanos, identificando estos derechos como un producto cultural surgido en occidente, donde han jugado un papel ambivalente como justificación ideológica de la expansión colonialista, al mismo tiempo que como discurso enfrentado a la globalización de los distintos tipos de injusticias y opresiones. Disponível em: <<http://joaquinherreraflores.org/content/biografia-de-joaquin-herrera-flores>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

¹⁵⁸ Iris Marion Young foi uma das mais importantes cientistas políticas do último quarto do século XX, conhecida pelo seu trabalho nas teorias de justiça, teoria democrática e teoria feminista. Disponível em: <<http://www-news.uchicago.edu/releases/06/060802.young.shtml>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

patriarcalismo e da opressão, bem como o enquadramento da situação de assédio sexual nas relações de trabalho dentro do diamante ético de Herrera Flores, construção por ele idealizada, como corolário do trabalho desenvolvido em prol dos direitos humanos.

1.4 A teoria de Justiça de Iris Marion Young e o assédio sexual nas relações de trabalho dentro do diamante ético de Joaquín Herrera Flores

A busca de uma teoria da justiça alinhada com a teoria crítica dos direitos humanos é uma das questões mais importantes dos debates sociológico, filosófico e jurídico nos tempos atuais, buscando compreender o contexto e as perspectivas de futuro. Autores como Rawls¹⁵⁹ e Walzer¹⁶⁰ dedicaram muito de seu trabalho à elaboração de teorias da justiça. Entretanto, conforme doutrina Herrera Flores, é dentro das teorias feministas, em especial no trabalho de Iris Marion Young¹⁶¹, que se encontra uma teoria da justiça contraposta às demais, em especial a de Rawls. Sousa Santos¹⁶² adota posição semelhante ao aduzir não ser por acaso que, nas últimas duas décadas, a sociologia feminista produziu a melhor teoria crítica, pois sendo múltiplas as faces da dominação, são múltiplas as resistências e os agentes que as protagonizam e na ausência de um princípio único, não é possível reunir todas as resistências e agências na alçada de uma grande teoria comum. Em trabalho mais recente, Sousa Santos vai além, pois apresenta uma teoria sóciojurídica da indignação¹⁶³.

Conforme Sousa Santos¹⁶⁴, são múltiplas as faces da dominação e da opressão, muitas negligenciadas pela teoria crítica moderna, o que é bem visível em Habermas, como demonstrou Nancy Fraser.

As teorias tradicionais de direitos humanos não oferecem uma resposta adequada aos problemas enfrentados pelas mulheres e as teorias feministas

¹⁵⁹ RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

¹⁶⁰ WALZER, Michael. *Esferas da Justiça. Uma defesa do pluralismo e da igualdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

¹⁶¹ YOUNG, Iris Marion. *La justicia y La política de La diferencia*. Valencia: Catedra. 2000.

¹⁶² SOUSA SANTOS. Boaventura de. *A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez Editora, 2011.

¹⁶³ Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=eUyGEb9H3ec>>. Acesso em 10 jun. 2015.

¹⁶⁴ Ibidem, Op.cit, nota 149.

estudaram uma reformulação das teorias tradicionais com o objetivo de enfrentar este conflito ideológico¹⁶⁵.

Conforme Matos¹⁶⁶, as feministas desempenham papel central nos esforços de articulação de princípios e práticas de justiça social em um mundo crescentemente desigual e de destaque político para as diferenças, cabendo destacar que uma “justiça feminista” ou “de gênero” ou mesmo o potencial das teorias feministas seguem como trabalhos em andamento. Enfatiza-se aqui a análise de Herrera Flores sobre o patriarcalismo e sua visão sobre as teorias feministas, perpassando os temas da liberdade e da igualdade, ressaltando o lineamento de uma teoria da justiça - na esteira de Iris Marion Young - analisando o conceito de espaço, dentro da separação entre público e privado. Urgindo aqui a necessidade de reinterpretar o espaço como um espaço social ampliado, desde uma visão crítica e aprimorada da atividade política e, ainda, destacando-se a concepção das diferenças como recurso público e a necessidade do contexto social como referência e caminho para a condução da dignidade, entendida como a recuperação da potência e da capacidade de fazermos juntas e juntos o mundo no qual se quer viver, reinterpretando o espaço com visão crítica e ampliada da política.

Para Herrera Flores, não há oposição absoluta entre igualdade e diferenças, faces da mesma moeda, sujeitas a tensões difíceis e que repercutem na construção do espaço de luta pela dignidade humana, tido como o supremo bem social a ser perseguido. Nas palavras de Herrera Flores:

Entre igualdad y diferencia no hay oposiciones absolutas. Como décimos, son las dos caras de una misma moneda. Aunque, como en todo lo que tiene que ver con lo cultural y con lo sócio-político, entre ambas as categorías se dan tensiones, muchas de ellas difíciles de extirpar, y que repercuten en la construcción de ese espacio de lucha por la dignidad humana, entendido como el supremo bien social a perseguir¹⁶⁷.

¹⁶⁵ FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. Op.cit, nota 133, pp. 454-455.

¹⁶⁶ MATOS, Marlise. *Feminismo e teorias da Justiça. Dimensões políticas da justiça*. AVRITZER, Leonardo et al. (Orgs). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, p. 152-153. Para a autora, não é possível não reconhecer o esforço das teorias da justiça defendidas pelo feminismo atual em recolocar o debate na chave de um conhecimento que esteja a serviço da transformação e emancipação sociais, necessariamente distanciando da produção de conhecimento descorporificado, desencarnado e caduco das urgências e emergências das nossas sociedades, profundamente desiguais e injustas.

¹⁶⁷ HERRERA FLORES, Joaquín. .Op.cit, nota 100, pp. 90-91.

Farinãs Dulce¹⁶⁸ aponta que o feminismo da igualdade tem sido traduzido como a exigência de um tratamento igualitário com o sentido, de uma parte, da eliminação de discriminações manifestas entre mulheres e homens e de outra parte, da constituição de mulheres como sujeitos dotados de plena autonomia, que rechaçam regras protetoras; já o feminismo da diferença é manifestado como a busca de um tratamento especial, que realiza uma igualdade substancial, através da valorização da diferença, evidenciando a falsa neutralidade do direito.

Já para o feminismo materialista, a igualdade não seria um fato e a realidade residiria mais nas diferenças e nas diferenciações impostas pelo contexto. Ainda, que o combate pela lei, ou melhor, pelas conquistas jurídicas trazidas pelas lutas coletivas pela igualdade e pela liberdade não se trata de produto de uma ação vazia, mas de práticas contextualizadas de todas e todos a partir das diferenças e contra as diferenciações, construindo a muralha que consiste ou deve consistir a democracia - entendida como espaço comum de luta pela dignidade, baseada em igualdade e também nas diferenças.

A igualdade deve ser entendida como a possibilidade de incluir nos catálogos de direitos os projetos sociais e pessoais das mulheres. Tal conceito está vinculado com a liberdade e a igual realização de direitos, uma vez redefinida a concepção dos direitos e também da liberdade, sendo que a finalidade última da lei e das práticas jurídicas sejam a construção de um novo modelo de cidadania capaz de reconhecer e garantir os direitos das mulheres, tornando possível uma sociedade não androcêntrica¹⁶⁹.

Outro aspecto importante apontado refere a separação entre os espaços públicos e os espaços privados, remarcando-se a necessidade de reinterpretar o espaço a partir de uma visão crítica de ampliação da política. O avanço de modo emancipador e não regulatório, de molde a abrir possibilidades de crescimento para todas e todos significa ressignificar a liberdade de forma conectada à criação de condições materiais, pois liberdade e igualdade são faces da mesma moeda e, ainda, buscar novas modalidades de intervenção na realidade eliminando os óbices de forma

¹⁶⁸FARINÃS DULCE, Maria José. *Las asimetrías del género em el contexto de la globalización. Lo Público y lo Privado en el contexto de la Globalización*. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pp. 97-106.

¹⁶⁹BODELÓN. Encarna. Op.cit, nota 130, pp. 113-114.

a permitir o acesso de todas e todos aos bens necessários a uma vida digna, inadmitindo a relegitimação das situações de marginalização e opressão que atingem de forma especial as mulheres.

De acordo com Gosdal¹⁷⁰, ao analisar a obra de Young, a teoria política moderna reduz a complexidade social e as diferenças inerentes, unificando os temas políticos e valorando o que é comum, estando a negação da diferença na estruturação da razão ocidental e sendo os ideais de racionalidade, cidadania e igualdade entendidos como masculino, negando a imparcialidade à diferença. Propondo, ainda, que todas as situações sejam tratadas pelas mesmas regras, possibilitando que o imperialismo cultural apresente determinados valores como universais, percepção potencializada com a utilização crescente dos meios modernos de comunicação e da globalização das relações econômicas do trabalho, residindo o grande desafio no entendimento das diferenças como particularidade, heterogeneidade do corpo e da afetividade e pluralidade das relações linguísticas e sociais a serem entendidas não como inferioridade, mas como diversidade.

Young¹⁷¹ destaca que nas últimas análises feministas sobre a separação entre o privado e o público na teoria política moderna implicam no ideal do cívico público como imparcial e suscetível de equívocos. Os teóricos políticos e os políticos modernos pregavam a imparcialidade e a generalização do público, descartando, de outro lado, parte da população, incluídas as mulheres da participação do público. Conclui-se que o ideal do cívico público, enquanto expressão do interesse geral e do ponto de vista imparcial da razão, tem como resultado a exclusão daqueles que não se ajustam ao modelo de cidadão racional, que pode transcender o corpo e os sentimentos. Ao revés, uma política emancipadora deveria fomentar uma concepção do público sem exclusão, em princípio, de nenhuma pessoa e de nenhum aspecto da vida das pessoas nem qualquer tema de discussão. Conforme Young, um grupo somente existe em relação a outro grupo¹⁷², agrupados mediante identificação

¹⁷⁰ GOSDAL. Thereza Cristina. Op. cit, nota 143, pp. 305-318, em especial a p. 311.

¹⁷¹ YOUNG, Iris Marion. *Imparcialidad y lo cívico público. Algunas implicaciones de las críticas feministas a la teoría moral e política*. Teoria Feminista y Teoria Crítica. BENHABIB, Seyla e Cornell, Drucilla. Valencia: Alfons el Magnanin, 1990, pp. 89-117.

¹⁷² Ibidem, pp. 89-117.

entendida como interação entre coletividades sociais que diferem em suas formas de vida, associação e hierarquia em relação ao acesso ao poder e seus instrumentos¹⁷³.

Para Young, a justiça social requer não o desaparecimento das diferenças, mas a existência de instituições que promovam a reprodução e o respeito das diferenças de grupos, sem opressão. Embora alguns grupos tenham se formado a partir da opressão e de que as relações de privilégio estruturam as interações entre os numerosos grupos, a diferenciação em si não é opressiva. Para que um grupo seja oprimido depende de que esteja sujeito a uma ou mais das cinco condições que serão discutidas mais adiante (as cinco faces da opressão: exploração, violência, carência de poder, imperialismo cultural e marginalização, que muitos entendem como exclusão).

Essa visão de diferenciação de grupo como múltipla, cruzada, flexível e mutável acarreta outra crítica ao modelo do sujeito autônomo e unificado, pois nas sociedades complexas e altamente diferenciadas como a nossa, todos têm identificações múltiplas e grupais e a cultura, perspectiva e as relações de privilégio destes grupos diferentes poderá não manter coerência, concluindo-se que a pessoa individual, constituída parcialmente por afinidades e relações de grupo não pode ser unificada, pois ela mesma é heterogênea e não necessariamente coerente.

Um grupo pode ser considerado como oprimido por outro quando sofre uma ou algumas, ou mesmo todas, das seguintes condições: exploração, marginalização, carência de poder, imperialismo cultural e violência, entendidas como as caras da opressão.

A exploração é entendida como a transferência dos resultados e consequências da ação de um grupo social em benefício de outro e determina relações estruturais entre os grupos sociais. As regras sociais sobre o trabalho (o que é o trabalho, quem faz o que e para quem, qual a recompensa e quem se apropria dos resultados) atuam para determinar relações de poder e desigualdade, que se produzem e reproduzem por meio de um processo sistemático, com a energia das pessoas despossuídas dedicadas a manter e aumentar o poder e a riqueza das pessoas possuidoras¹⁷⁴. A opressão das mulheres consiste parcialmente em uma transferência sistemática e sem reciprocidade de poder para os homens. Para Young, a opressão das mulheres

¹⁷³ Idem. Op.cit, nota 148, p. 84.

¹⁷⁴ YOUNG, Iris Marion. Op.cit, nota 161, p. 88.

não consiste somente em uma desigualdade de *status*, poder e riqueza resultante da prática de exclusão, pelos homens, das mulheres nas atividades consideradas privilegiadas, aduzindo que a liberdade, o poder, o *status* e a autorrealização dos homens é possível pelo trabalho da mulher, tendo a exploração de gênero dois aspectos: a transferência para os homens dos frutos do trabalho material das mulheres e também a transferência para os homens das energias sexuais e a criação das crianças ¹⁷⁵.

As mulheres são exploradas no sentido marxista porque são trabalhadoras assalariadas. O trabalho doméstico também representa uma forma de exploração capitalista de classe, tratando-se de trabalho coberto pelos salários de uma família¹⁷⁶. A injustiça da exploração reside nos processos sociais que acarretam uma transferência de energias de um grupo para outro, produzindo distribuições desiguais, permitindo acumulação por parte de poucas pessoas. Para Young¹⁷⁷, as injustiças da exploração não se eliminam somente através da redistribuição de bens se não há modificação nas práticas institucionalizadas e nas relações estruturais. Fazer justiça de modo a eliminar a exploração requer a reorganização das instituições e das práticas de tomada das decisões, a modificação da divisão de trabalho e a mudança institucional, estrutural e cultural.

A marginalização, talvez a forma mais perigosa de opressão, ocorre quando um grupo é expulso dos âmbitos de decisão e têm bloqueadas as oportunidades de exercício de suas capacidades. As pessoas consideradas como marginais são aquelas em que o sistema de trabalho não pode ou não deseja utilizar, dentre as quais é possível elencar, apenas exemplificativamente, as pessoas negras ou indígenas, as pessoas de idade avançada, as pessoas jovens, as mães solteiras e seus filhos e filhas e pessoas com incapacidade física ou mental ou com algum tipo de dependência¹⁷⁸.

Em relação à dependência, há uma presunção arraigada de que a pessoa deve ser autônoma e independente para o pleno exercício da cidadania. Essa presunção é questionada pelas feministas como inadequada e individualista, derivante de uma

¹⁷⁵ Ibidem, p. 89.

¹⁷⁶ Ibidem, p. 91.

¹⁷⁷ Ibidem, p. 93.

¹⁷⁸ YOUNG, Iris Marion. Op.cit, nota 161, pp 96-97.

experiência masculina das relações sociais, pois as mulheres tendem a reconhecer a dependência como condição humana básica. Grande parte das pessoas considerada marginal poderia deixar de ser oprimida ao prevalecer um modelo de direitos menos individualista.

A marginalização acarreta questões estruturais básicas de Justiça, vinculadas à conveniência de conexão entre a participação em atividades produtivas de cooperação social e o acesso aos meios de consumo. Para Young, a reestruturação da atividade produtiva de modo a conseguir um direito de participação implica organizar atividades socialmente produtivas fora do sistema assalariado, através de trabalho público ou de coletivos de autoemprego¹⁷⁹.

A carência de poder ocorre a partir da não participação nas decisões que afetam suas condições de vida e suas ações, incluindo o processo de divisão do trabalho, os processos criativos e a comunicação acerca das expectativas e critérios de justiça. O *status* de privilégio de quem é profissional tem três aspectos, cuja ausência determina a opressão de quem não é profissional: conseguir e exercer uma profissão tem um caráter expansivo, progressivo; muitos profissionais têm considerável autonomia no trabalho diário; os privilégios dos profissionais se estendem além do trabalho, abarcando toda uma forma de vida, que Young¹⁸⁰ nomeia de respeitabilidade. E o privilégio dessa respeitabilidade, de acordo com a autora, aparece com clareza na dinâmica do racismo e do sexismo. Entre as injustiças relacionadas à carência de poder aparece a inibição no desenvolvimento de nossas capacidades, a falta de poder na tomada de decisões na vida laboral e a exposição a um trato desrespeitoso em razão da falta de *status*. Injustiças com consequências distributivas, mas ligadas fundamentalmente à divisão do trabalho.

Para Young¹⁸¹, a opressão de quem carece de poder põe em questão a divisão de trabalho comum a todas as sociedades industriais: a divisão social entre os que planejam e os que executam. A exploração, a marginalização e a carência de poder são referentes a relações de poder e opressão ocorridas em razão da divisão social do trabalho e se reportam às relações estruturais e institucionais que definem a vida

¹⁷⁹ Ibidem, p. 98.

¹⁸⁰ Ibidem, p. 101.

¹⁸¹ YOUNG, Iris Marion. Op.cit. nota 161, p.102

material das pessoas, sendo uma questão de poder concreto em relação às demais pessoas.

O imperialismo cultural, de outro lado, é uma forma bastante diferente de opressão. Decorre da imposição da cultura do grupo dominante sobre o outro, invisibilizando as características próprias do outro, levando à universalização e neutralização da experiência e da cultura de um grupo dominante e sua imposição como norma. Os outros, considerados como o grupo desviado dentro da cultura dominante, são invisíveis, mas, ao mesmo tempo, diferentes. Conforme Young¹⁸², a injustiça do imperialismo cultural consiste em que as experiências e experimentações da vida cultural própria dos grupos oprimidos contam com poucas expressões que afetem a cultura dominante. De outra parte, a cultura dominante impõe aos grupos oprimidos sua experiência e interpretação da vida social.

A violência, por fim, é aceita dentro do contexto social, que pode, inclusive, justificá-la. É uma forma de justiça que parece não ser captada pela sua concepção distributiva, sustenta-se que a violência dirigida contra determinados grupos está institucionalizada e é sistêmica. Se as instituições e práticas sociais toleram ou alimentam a violência contra pessoas de determinados grupos como as mulheres, por exemplo, no ambiente de trabalho, tais instituições e práticas sociais são injustas e devem ser reformadas, requerendo a redistribuição de recursos ou de posições sociais, mas, principalmente, uma mudança nas imagens culturais, nos estereótipos e na reprodução das relações de dominação na vida cotidiana.

Para Young¹⁸³, a presença de qualquer uma dessas cinco condições é suficiente para dizer que há opressão de um grupo sobre outro.

Uma teoria de justiça que se proponha a enfrentar o quadro de opressão deve levar em conta a necessidade de reorganização das instituições e da prática de tomada de decisões, modificando a divisão de trabalho e dando condições para a transformação nos âmbitos institucional, estrutural e cultural, entendidos como complexos e imbricados, criando um ambiente que propicie a denúncia e a alternativa.

A política deve ser entendida como relação social imbricada com a construção simbólica da realidade, ao contrário do que dizem muitos. Tendo em vista que o simbólico e o social se cruzam, cabendo destacar as reações culturais que levam aos

¹⁸² Ibidem, p. 112

¹⁸³ YOUNG, Iris Marion. Op.cit. nota 161, p. 112.

processos culturais, entendidos como a complexa e constante construção de signos, símbolos, representações e significados.

O circuito de reações dos seres humanos interagindo consigo mesmo, entre si e com a natureza permite a construção dos processos culturais que mantém estreita relação com a atividade política, entendendo-se aqui o político como contínuo processo de crítica do predomínio do processo de racionalização formal sobre o de subjetivação social. E neste ponto, volta-se à questão do espaço, ou melhor, da necessidade de um espaço social ampliado. Aqui é necessário definir o espaço patriarcal como não-lugar para todos os que não sejam homens, brancos e proprietários, para todos aqueles que não estão no centro, dentro da dicotomia centro-periferia.

Conforme leciona Herrera Flores¹⁸⁴, o espaço patriarcal é definido pelos processos ideológicos de inclusão/exclusão, ocultando as relações de poder, com naturalização da divisão social econômica e cultural do trabalho de forma a invisibilizar as hierarquias e impedir as transformações e, acima de tudo, estabelece dualismos aparentemente intransponíveis, repetindo-se então o que já foi referido acerca do dualismo de gênero e suas categorias (masculino - feminino com as oposições público-privado, fora - dentro, trabalho - casa, diversão, produção - consumo, independência - dependência e poder - falta de poder), traduzindo a ideia de vértices à qual, como resistência, é contraposta a ideia dos vórtices.

Nos vórtices, pode-se dizer que o importante é a rede; a interpelação entre deveres e responsabilidades mútuas; a priorização da pluralidade e da diversidade de formas de reação cultural diante do entorno de relações também plurais e diversas. Se os vértices estabelecidos pelo poder dominante são tentativas fechadas de conceituação de subordinação, os vórtices, de outro lado, significam uma zona de turbulência, de conflito, de interação e de choque em que cabe não a ação institucional, mas a ação política, consistindo a política e nunca é demais repetir, na produção e reprodução de interações humanas em contextos espaciais concretos.

Para a construção de um espaço alternativo ao patriarcal e que seja marcado pelos vórtices e não pelos vértices, há que se reordenar e reconfigurar a atividade política de forma comprometida com a pluralidade, a diferença e a luta contra as

¹⁸⁴ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, p. 101.

desigualdades e há assim três conjuntos de princípios éticos que imbricados entre si, guardam diferenças conceituais claras. São eles: o princípio da moralização/absolutização; o princípio da integração/assimilação e o princípio da subjetivação/política da diferença.

Destes princípios, analisados por Herrera Flores¹⁸⁵, salienta-se o da subjetivação/política da diferença, que realiza uma crítica aos anteriores, o primeiro por rechaçar a relação social, descabendo alternativas à ordem considerada “natural”; o segundo por identificar as propostas sob uma visão única do político e do institucional. Adota-se então uma posição de não redução do político a identificações simplificadoras e redutoras dos complexos problemas por abordar. Existentes diferenças em capacidades, possibilidades e estilos, tais diferenças devem ser atendidas para que se alcance a inclusão e a participação de todos os grupos integrantes da sociedade nas instituições econômicas e políticas.

Diferenças e desigualdades, conforme Herrera Flores, devem ser levadas em conta como características, devendo a diferença ser entendida como passível de interação de tipos particulares de pessoas com estruturas grupais e institucionais específicas e consequência da história, da cultura e das diferentes configurações de poder e funcionamento das ideologias, exigindo, portanto, conhecimento e metodologia relacionais, apresentando-se a diferença como uma função das relações entre os grupos e da interação dos grupos com as instituições.

Das teóricas feministas que se dedicam ao estudo da teoria política de corte antipatriarcal são extraídos três mecanismos para a efetividade de práticas institucionais que reinterpretem a instituição política: a partir das diferenças, no contexto do enfrentamento, do conflito de capacidades e direitos frente ao poder instituído.

Em primeiro lugar, as instituições devem apoiar, no âmbito da política, as atividades de auto-organização dos grupos, proporcionando o empoderamento coletivo; devem possibilitar a veiculação expressada pelos grupos acerca dos efeitos das políticas sociais e por fim deve ser outorgado poder de veto às políticas que afetem diretamente ao grupo, evitando-se assim o estabelecimento de normas de forma vertical (o direito dado).

¹⁸⁵ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, pp. 110-114.

Em segundo lugar, estaria a construção de um multiculturalismo crítico, que absorva as políticas de discriminação positiva, sem absolutizá-las, evidenciando que ao privilégio de alguns corresponde a marginalização e a opressão de outros.

Em terceiro lugar, estaria a introdução de uma teoria da justiça, nova, preocupada com a potencialização das condições reais da vida e tendente a provocar resultados efetivamente justos nos processos de decisão institucional e nos âmbitos sociais tradicionalmente considerados privados, mas, na realidade, estreitamente relacionados aos públicos.

E chega-se aqui ao entendimento de justiça como aquele que tem relação com a criação de condições que permitam e impulsionem a reprodução digna da vida natural e humana.

Ponto que Herrera Flores apontava como um dos mais relevantes do pensamento crítico relacionado aos direitos humanos:

Entender la justicia, pues, no como el mecanismo indirecto de protección y promoción del ansia de beneficio em um mundo idealizado de competencia perfecta y equilibrio económico formalizado, ni como la defensa y reproducción de algun punto de vista universalizado desde el que, com velo o sin velo, se diga siempre la verdad, sino como aquello que tiene que ver más com a creacion de condiciones que permitan e impulsen la reproduccion digna de la vida natura y humana ¹⁸⁶.

O espaço social ampliado avulta como conquista a ser conseguida por meio de luta social, superando a dicotomia entre o público e o privado, dentre outras dicotomias, de modo a possibilitar que as mulheres tenham espaços para o exercício de seus dons, cabendo aqui constatar que cabe às mulheres, como educadoras de homens e mulheres, dentro do que se convencionou chamar espaço privado, cada vez mais imbricado ao público, ampliar o sentido da educação para preparar as cidadãs e os cidadãos do amanhã para o respeito e inclusão das diferenças em um mundo plural e complexo.

A tomada de consciência a que refere Young, expressão utilizada pelos movimentos de mulheres desde os finais dos anos 60, descrevendo que através de um processo de compartilhamento de experiências, encontra-se um modelo comum de opressão a estruturar as histórias pessoais, descobrindo-se que “lo personal es

¹⁸⁶ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, p.114.

político”, lema, como dito antes, cunhado nos anos sessenta pela feminista radical Shulamith Firestone.

Para Young, nos últimos anos, corporações ilustradas, com motivação em parte pelo desejo de evitar conflitos, lembrando-se aqui que a Justiça americana tem arbitrado valores elevados em casos de indenização, tem instalado oficinas para tomada de consciência quanto aos temas de assédio sexual.

Em los últimos años algunas corporaciones ilustradas motivadas em parte también por el deseo de evitar conflictos y pleitos, han instaurado talleres de toma de conciencia para los ejecutivos varones y otros empleados varones, sobre temas de acoso sexual. El mismo concepto de acoso sexual surgió de la toma de conciencia feminista entre las mujeres, no dispuestas a seguir aceptando como individual e inevitable una conducta que les resulta molesta, humillante o coercitiva. Sin embargo, hacer que los hombres Sean capaces de identificar las conductas que las mujeres consideran molestas, humillantes o coercitivas, y explicar por qué las mujeres las consideran como tales , no há sido uma tarefa fácil.(...) Uma estratégia de toma de conciencia presupõe que aquellas personas que participan han comprendido ya cómo la dinámica interactiva y las imágenes culturales perpetúan la opresión, y que están suficientemente comprometidas com la justicia social como para querer cambiarlas. Tal actividade no puede tener lugar em abstracto. (...) La politización de la cultura requiere de um paso prévio a la terapia, que es la afirmación de una identidad positiva por aparte de aquellas personas que experimentan el imperialismo cultural. La aceptación de la universalidad de la perspectiva y experiencia de las personas privilegiadas cae cuando las próprias personas oprimidas desenmascaran dicha aceptación al expresar la diferencia positiva de su experiencia. Al crear sus propias imagenes culturales remueven los estereótipos sobre ellas mismas que habían recibido. Al haber formado una autoidentidad positiva a través de la organización y la expresión cultural pública, aquellos sujetos oprimidos por el imperialismo cultural pueden entonces hacer frente a la cultura dominante com demandas para que se reconozca su especificidad¹⁸⁷.

Com a divisão da economia entre o público e o privado e a incorporação das mulheres no espaço público, o patriarcalismo amplia sua esfera de ação do espaço do privado para o público ao reproduzir o modelo de reprodução patriarcal familiar: homem provedor e protetor e mulher subordinada.

O ingresso das mulheres no mercado de trabalho, visto como condição emancipatória, trouxe a reboque, em razão da mentalidade patriarcal ainda vigente, a experiência da prática da conduta de assédio sexual, por superiores hierárquicos e colegas, vivida com agressão à dignidade¹⁸⁸ das mulheres.

¹⁸⁷ YOUNG, Iris Marion. Op.cit.nota 161, pp .258-259.

¹⁸⁸ OSBORNE, Raquel. Op.cit, nota 112, pp. 138-139.

O trabalho, motivo de contentamento, realização pessoal, valorização social e meio de subsistência, transforma-se, diante da existência de situações de assédio nas relações de trabalho, para não falar de outras ocorrências, em motivo de deterioração da saúde física e psicológica, invalidação da pessoa trabalhadora e em muitos casos, agressão propriamente dita.

O assédio sexual nas relações de trabalho é uma situação que evidencia as relações de classe/gênero da sociedade patriarcal e capitalistas, atingindo, na maioria dos casos, as mulheres trabalhadoras.

No presente trabalho, objetiva-se, sob a ótica dos direitos humanos como processos de luta pela dignidade humana, realizar um mapeamento do contexto em relação ao assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, visibilizando a situação, buscando sua desestabilização e apontando perspectivas de transformação, notadamente quanto ao paradigma individual/privado vigente para um paradigma coletivo/público¹⁸⁹.

Interessante lembrar, ainda, as palavras de Richter e Iranzo¹⁹⁰ ao referir que o assédio sexual é tema chave para alcançar a igualdade entre os sexos e reflete as relações de poder em uma sociedade.

A erradicação do assédio sexual no ambiente laboral é parte da luta para alcançar postos de trabalho em condições de igualdade e de respeito à dignidade da pessoa trabalhadora, estando inserida no contexto da modificação das relações de poder (ou de como as relações de poder são manifestadas) nos locais de trabalho.

Na sequência buscar-se-á enquadrar a situação de assédio sexual nas relações de trabalho dentro da ferramenta metodológica denominada “diamante ético”, proposta por Herrera Flores¹⁹¹, como marco pedagógico e de ação, construção teórica que foi elaborando e amadurecendo em suas obras, na busca de instrumentos aptos à compreensão dos direitos humanos e da abertura dos processos de luta pela dignidade humana.

¹⁸⁹ Conforme Morin um paradigma impera sobre as mentes porque institui conceitos soberanos sua relação lógica, disjuntiva, conjuntiva e implicativa, que governam de forma oculta as concepções e teorias científicas realizadas sob seu império. MORIN, EDGAR. *A cabeça bemfeita. Repensar a reforma. Repensar o pensamento*. São Paulo: Editora Bertrand Brasil, 2003, p. 114.

¹⁹⁰ RICHTER, Jaqueline, Iranzo, Consuelo. *“El trabajo femenino en la legislación venezolana.” A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho*. PENIDO, Lais de Oliveira. (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006, pp. 213/242.

¹⁹¹ HERRERA FLORES. Op.cit nota 3, pp. 107-138.

Nas palavras de Herrera Flores “trabajemos para los derechos humanos sirvan para añadir um poco más de verdad en este mundo tan injusto e desigual”¹⁹².

No esforço de ensinar a seus alunos a concepção complexa e relacional dos direitos humanos, Herrera Flores visualizou uma figura que denominou “diamante ético”, pretendendo oferecer uma imagem que concretizasse a nova perspectiva proposta para a teoria crítica dos direitos humanos, o que se faz aqui também em caráter de homenagem.

O diamante ético tem a proposta de ser uma figura afirmativa da indiscutível interdependência entre os múltiplos componentes que definem os direitos humanos no mundo contemporâneo e que vistos em sua real complexidade, constituem um marco para a construção de uma ética que tenha como horizonte a consecução das condições para que todas e todos possam levar à prática sua concepção de dignidade humana.

Há transversalidade¹⁹³ no diamante ético, uma rede de elementos em constante e necessária comunicação.

Entende Herrera Flores que não há nada mais universal que garantir a todos a possibilidade de lutar, de forma plural e diferenciada pela sua dignidade.

O diamante ético, como concebido por Herrera Flores, tem três capas, com pontos de conexão mútua e dois eixos.

No eixo vertical, estão os elementos conceituais como as teorias, a posição, o espaço, os valores, as narrações e as instituições.

No eixo horizontal, estão as condições materiais, como as forças produtivas, a disposição, o desenvolvimento, as práticas sociais, a historicidade e as relações sociais.

Os elementos do diamante ético foram dispostos em uma cruz de coordenadas, tendo ao centro a dignidade humana, entendida como elemento central no ordenamento dos elementos conceituais e materiais:

¹⁹² HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p.17.

¹⁹³ Conforme Passos e Benevides de Barros ao falar sobre a transversalidade em Guattari, o que interessa é o que se passa entre os grupos, nos grupos, no que está para além e aquém da forma dos grupos, entre as formas ou no atravessamento delas, com a rede conectando termos, dando consistência ao espaço intermediário. Os grupos, as instituições e as organizações formam redes de inter-relações, isto são relações entre relações, sendo o método a cartografia do intermediário. PASSOS, Eduardo; BENEVIDES DE BARROS, Regina. A cartografia como método de pesquisa-intervenção. Pistas do método da cartografia. PASSOS, Eduardo, KASTRUPP; Virginia, e ESCOSSIA, Liliana da. (Orgs.). Porto Alegre: Sulina, 2012, pp. 17-31, em especial a p. 28.

Quadro 1 – Elementos do diamante ético

			TEORIAS			
			POSIÇÃO			
			ESPAÇO			
FORÇAS PRODUTIVAS	DISPOSIÇÃO	DESENVOLVIMENTO	DIGNIDADE HUMANA	PRÁTICAS SOCIAIS	HISTORICIDADE	RELAÇÕES SOCIAIS DE PRODUÇÃO
			VALORES			
			NARRAÇÕES			
			INSTITUIÇÕES			

Fonte: HERRERA FLORES, Joaquín (2008)

Conforme Herrera Flores¹⁹⁴, os elementos devem ser ordenados em um cruzamento de coordenadas que permitam a identificação dos pontos entre os quais é possível o estabelecimento de relações de análise para a situação objeto de estudo.

No eixo vertical estão os elementos do eixo conceitual, e no horizontal estão os elementos do eixo material, como já dito, tendo ao centro a ideia de dignidade humana, concretizada na conquista de acesso igualitário aos bens materiais e imateriais que permitem levar a vida de forma digna, em uma visão plural das diferenciadas formas de vida.

Os elementos do eixo conceitual do vertical do diamante ético são as teorias, as posições, o espaço, os valores, as narrações e as instituições.

Já os elementos materiais do eixo conceitual do diamante ético são as forças produtivas, a disposição, o desenvolvimento, as práticas sociais, a historicidade e as relações sociais.

Os elementos são ordenados tendo ao centro a ideia de dignidade humana, buscando-se gerar a capacidade de compreensão de uma situação social na qual estão em jogo as formas de satisfação de determinadas necessidades da pessoa, a partir de uma concepção materialista e relacional dos direitos humanos - cuja maior concretização será alcançada quanto mais se aproxime do ideal da dignidade humana, diante dos conteúdos materialistas. Não se concretizando o direito humano

¹⁹⁴ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p.122.

perseguido, os envolvidos na situação têm o direito legítimo a um sentimento de indignação ante a situação na qual são colocados.

A imagem do diamante ético baseia-se na ideia de que a dignidade humana e os direitos não são elementos isolados nem dados como anteriores, mas sim construídos passo a passo pela própria comunidade ou pelo próprio grupo afetado, com caráter de direitos em movimento. Ainda, que se podem gerar e revisar dentro do método aberto proposto, sendo necessário relacionar cada ponto com cada um dos conceitos ou elementos constitutivos do marco de análise dentro da imagem complexa do diamante ético. Dessa forma, pretendendo-se que a cidadania forme uma imagem múltipla que leve a olhar as situações a partir da pluralidade de suas causas, seus processos e seus resultados, admitindo que falar de dignidade não é falar de algo abstrato ou metafísico, mas das possibilidades ou óbices encontrados na hora do acesso igual ou desigual aos bens materiais e imateriais que compõem a vida humana.

Em relação ao assédio sexual nas relações laborais, pode ser enquadrado no diamante ético do Joaquín Herrera Flores, da forma que expomos na sequência:

Em relação ao eixo material, há as forças produtivas, representadas pelas novas técnicas e instrumentos de produção de bens, estreitamente ligadas às relações sociais de produção, significadas pelas diferentes formas de relações sociais e políticas. A existência de assédio sexual nas relações laborais e a maneira como as forças produtivas e as relações sociais de produção lidam com a questão foram vistas aqui, a partir da inserção da mulher no mercado de trabalho e da mecanização das indústrias, possibilitando a homens e mulheres o exercício das mesmas tarefas e as interações relacionais daí decorrentes.

As relações sociais de produção são a forma de relacionamento de quem intervém na produção de bens e serviços, tanto entre eles como com a natureza, determinando o modo de acesso aos bens. No caso do assédio sexual nas relações de trabalho são analisadas as relações entre homens e mulheres no âmbito das relações estabelecidas dentro dos locais de trabalho, pressupondo uma relação regida pelas normas trabalhistas.

As disposições, estreitamente ligadas às posições, têm relação com a consciência da situação ocupada no processo de acesso aos bens e a consciência acerca da atuação neste processo, pois a pessoa tem consciência do fato de ser

favorecida ou desfavorecida, maltratada ou bem tratada, explorada ou tratada de forma digna. No caso das mulheres, há a consciência acerca da opressão a que ainda estão submetidas, embora existam possibilidades e disposições para as mudanças.

A historicidade é entendida como a situação de um grupo social atendendo a suas causas históricas e às causas dos grupos que lhe deram origem, assim como os efeitos e momentos do processo. No caso do assédio sexual nas relações de trabalho, foram analisadas as causas históricas, ligadas à história das mulheres e suas lutas e as causas dos grupos que lhe deram origem, enfatizando-se o contrato sexual de que fala Pateman¹⁹⁵, quando aponta que as mulheres foram relegadas do contrato social originário.

O desenvolvimento é entendido como o processo e situação atual de criação de condições sociais, econômicas e culturais que permitam ou impeçam o acesso aos bens. O desenvolvimento deve ser entendido a partir das condições de subordinação dos atores sociais, cujas vidas são afetadas pelas políticas econômicas neoliberais¹⁹⁶. Aqui, em relação à situação de assédio sexual nas relações de trabalho, é constatado um problema que impede o desenvolvimento pleno da dignidade humana das mulheres e da sociedade como um todo.

As práticas sociais são entendidas como formas de organização e ação a favor ou contrárias à situação de acesso aos bens pretendidos. Em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho, há grupos mobilizados ou em mobilização para a modificação da situação encontrando-se ainda, de outro lado, muitas mulheres isoladas e em inatividade, o que se credita à falta de conhecimento, vale dizer, de educação inclusiva, ou seja, uma educação que inclua as diferenças existentes entre homens e mulheres e que não seja hierarquizante.

Em relação ao eixo conceitual, existem primeiramente as teorias ou ideias, sendo importante, neste caso, incluir três itens: não há uma só teoria sobre os direitos, várias teorias podem coexistir, diante da inexistência de apenas uma linha histórica no desenvolvimento das ideias jurídicas e políticas, não deixando de destacar que se hoje predominam teorias em maior ou menor grau próximas às propostas políticas e sociais do neoliberalismo, há outras tradições de pensamento importantes para a fundamentação de práticas democráticas e constituintes em relação aos direitos

¹⁹⁵ PATEMAN, Carole. Op.cit, nota 8.

¹⁹⁶ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, pp. 131-132.

humanos; em segundo lugar, é preciso saber como as teorias são articuladas nas práticas sociais dos agentes sociais. Como exemplo, questiona Herrera Flores, “cómo van siendo asumidas socialmente las aportaciones de una teoría feminista que lleva años reflexionando acerca de la situación de subordinación, teórica y practica, de la mujer em las diferentes esferas de la vida privada y publica?”¹⁹⁷; em terceiro, verificar como as teorias constituem e reproduzem práticas e formas concretas de produção e reprodução cultural e social, não podendo reduzir as ideias a um conjunto de estruturas internas transmitidas aos cidadãos e cidadãs pelas instituições educativas, políticas e sociais, nem considerar as ideias como resultado passivo da ação de uma ideologia dominante, pois as ideias formam parte da construção humana e social da realidade, tendo em vista ideias e teorias que desempenham função importante na reprodução global da totalidade social, composta por propostas teóricas e por instituições, colaborando ou não se opondo à disseminação das condições necessárias para que se dê um determinado tipo de produção. Neste caso, entram as forças produtivas e das relações associadas às forças produtivas, que são as relações sociais de produção, sendo importante conhecer as ideias sobre os direitos, pois consolidam o conhecimento sobre funções e processos sociais.

As teorias são as formas de encarar um processo ou um objeto e nos dão ideia sobre eles. A situação de assédio sexual nas relações de trabalho é abordada nas teorias e incluída nas discussões acerca da opressão, buscando sua visibilização.

Os valores são entendidos como preferências individuais e coletivas, majoritárias e minoritárias a respeito de algo ou de uma situação e que permitam a relação com os outros, remarcando-se que as normas jurídicas não podem fazer nada por si só, pois como produtos culturais estão situadas no marco do sistema de valores emancipatórios ou reacionários. Assim, não sendo as normas nacionais e internacionais mais que instrumentos dos sistemas de valores e daí a importância, para as pessoas comprometidas com os direitos humanos, da mudança de um sistema de valores que justifica um acesso desigual aos recursos em função não das pessoas, mas dos mercados financeiros. No caso do assédio nas relações de trabalho, ainda predominam valores patriarcais, que aceitam a opressão sobre as mulheres.

¹⁹⁷ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 116.

Em relação às posições, que pertinem ao lugar que se ocupa nas relações sociais e que determina a forma de acesso aos bens, são estreitamente ligadas às disposições, entendidas como a consciência da situação que se ocupa dentro do processo de acesso aos bens e a consciência acerca da atuação neste processo. Viu-se aqui a questão do assédio sexual nas relações de trabalho em relação às posições ocupadas pelos atores sociais, buscando a conscientização da situação dentro de uma disposição para a transformação.

Os espaços são os lugares físicos, geográficos, humanos e culturais nos quais ocorre o conjunto de relações sociais. O espaço, na questão do assédio sexual nas relações de trabalho, situa-se dentro dos espaços de trabalho ocupados pelas mulheres e seu entorno.

As narrações, entendidas como as formas como são definidas as coisas e situações dentro do narrar humano; os modos a partir dos quais as pessoas são definidas e como devem participar das relações sociais. As narrações trazem embutida uma ideologia. No caso do assédio sexual das relações de trabalho, pertinem aos relatos das pessoas assediadas e como são percebidos tais relatos, pelas demais pessoas, bem como o conteúdo vinculado na mídia acerca do tema e o julgamento de valor contido (se houve ou não assédio sexual em determinada situação; de quem é a culpa, se é certo ou errado, se há ou não uma naturalização da conduta; se é hipótese de retaliação em relação à pessoa assediadora).

As instituições são entendidas como as normas, as regras e os procedimentos articulados burocraticamente para a resolução de conflitos ou para a satisfação de uma expectativa. As instituições dão suporte ao conhecimento, ressaltando a importância do componente institucional dos direitos, pois toda instituição é o resultado jurídico, político, econômico e social de uma determinada forma de compreender os conflitos sociais, que podem ser interpretados como espaços de mediação nos quais se cristalizam os resultados sempre provisórios das lutas sociais pela dignidade.

É importante ressaltar que ao falar de instituições, são referidas as relações de poder predominantes no momento histórico concreto vivido e daí a importância da luta política e institucional para levar à prática as ideias críticas defendidas.

Para Herrera Flores¹⁹⁸, analisar um direito fundamental, como o direito ao trabalho, exige o conhecimento dos novos modos de produção e também que a produção está sofrendo um importante processo de desregulamentação normativa e de realocização espacial, produzindo graves consequências nas relações laborais ante a perda de conquistas sociais, diante da competitividade e da flexibilidade, incidindo sem controle público tanto na contratação como na despedida, com várias questões decorrentes passíveis de análise. Dentre elas, a situação da mulher na nova reestruturação produtiva. Em relação à situação da mulher, constata-se que, após muito tempo de opressão e de dominação, há uma profunda reflexão acerca dos temas feministas como um todo e acerca da temática do assédio sexual nas relações de trabalho, refletidas na edição de normas, que aos poucos vão saindo do papel.

Todos os aspectos do diamante ético são interligados e dispostos em três capas: na primeira estão as teorias, as instituições, as forças produtivas e as relações sociais de produção; na segunda estão as posições, as disposições, as narrações e a historicidade e na terceira estão os valores, o desenvolvimento e as práticas sociais.

Como apontado por Herrera Flores, o objetivo consiste em saber escolher os elementos e eixos mais interessantes para trabalhar de forma analítica e prática com os direitos humanos, entendidos como processos que abrem ou fecham espaços de luta pela dignidade humana.

Busca-se visibilizar a situação do assédio sexual nas relações de trabalho e as perspectivas de atuação para a desestabilização e para a transformação da situação, dentro da visão “impura” da teoria crítica dos direitos humanos proposta por Joaquín Herrera Flores e a expressão “impura”, é referente à visão do direito contaminada pelo contexto, no caso, o contexto do assédio sexual nas relações de trabalho.

Acima buscou-se analisar aspectos da teoria de justiça de Iris Marion Young, e do enquadramento do assédio sexual nas relações de trabalho no diamante ético de Joaquín Herrera Flores, evidenciando, neste primeiro capítulo, o marco teórico adotado. No próximo capítulo, buscar-se-á a contextualização do assédio nas relações de trabalho.

¹⁹⁸ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 118.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO DO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No capítulo inicial foi abordada, primeiramente, a história das lutas das mulheres em âmbito mundial e após, especificamente, a luta das mulheres brasileiras, sempre na busca pela igualdade real dos direitos de mulheres e homens; após, foram abordadas as teorias feministas e a luta contra o patriarcalismo, enfatizando-se o estudo da teoria de Justiça de Iris Marion Young e o enquadramento do assédio sexual nas relações de trabalho dentro da ferramenta metodológica de Joaquin Herrera Flores, denominada de “diamante ético” e seus eixos conceitual e material. No presente capítulo, intenta-se contextualizar o assédio sexual nas relações laborais, dentro do recorte teórico proposto.

As situações de assédio sexual nas relações de trabalho tratadas aqui são as que ocorrem no âmbito das situações de trabalho regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 01.05.1943, excluindo-se a análise dos casos de assédio sexual nas relações regidas pelo regime administrativo estatutário, previsto para os funcionários da administração pública, cabendo destacar que embora a Lei nº 8112 de 11 de dezembro de 1990 não refira com clareza ao assédio sexual, sua prática, na administração pública federal, fere os artigos 116, II, IX e XI.

A obtenção de liminar favorável pela Associação dos Juízes Federais (Ajufe), em Ação Direta de Inconstitucionalidade, de Adin nº 3.395-6/DF, movida em face do Congresso Nacional, com efeito *ex tunc*, diante da Emenda Constitucional 45/2004, retirou da Justiça do Trabalho a competência para apreciar e julgar as questões pertinentes ao regime administrativo estatutário.

Assim, a competência passou a ser da Justiça Estadual, em relação aos servidores estatutários estaduais e municipais, e da Justiça Federal, em relação aos servidores estatutários federais.

O assédio sexual é um fenômeno tão antigo como a história do trabalho, tendo como vítimas, na maioria dos casos, as mulheres, causando impacto em suas vidas e carreiras laborais. Contudo, os esforços para conceituar o problema e desenvolver ferramentas jurídicas, políticas e educativas para combater o assédio sexual nas relações de trabalho são recentes.

No Brasil, o tema obteve maior divulgação com a edição da lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que dispôs sobre o crime de assédio sexual, agindo o legislador, no caso, em consonância com os parâmetros protetivos internacionais, ainda que a definição da conduta de assédio sexual que consta na lei seja passível de críticas.

Embora a prática da conduta de assédio sexual seja incluída por muitos como uma questão referente à discriminação, principalmente contra a mulher, deve ser entendida de forma mais abrangente, como opressão, notadamente em relação às trabalhadoras.

A prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho não possui como motivação um eventual desejo sexual da pessoa assediante; não se confunde com uma cantada ou manifestação mais ou menos inocente de atração.

Ao contrário, é grave violação aos direitos humanos das trabalhadoras mulheres.

Ao assédio sexual nas relações de trabalho, na maioria dos casos, é dado tratamento individual, “privado”, que não pode ser desprezado e produz casos emblemáticos, porém o assédio sexual nas relações de trabalho apresenta contornos de situação coletiva, “pública” e se a opressão é considerada como conceito estrutural e tem cinco caras (exploração, marginalização, carência de poder, imperialismo cultural e violência), como ensinado por Young¹⁹⁹, mostra-se necessário, para solucionar a questão, o empoderamento das mulheres de forma coletiva, diante da carência de poder, tratando-se o assédio sexual nas relações laborais como um problema coletivo.

Nas palavras de Vásquez²⁰⁰ “... *detrás de todo este problema no hay solo una cuestion de sexo, sino también una cuestion de poder, y no unicamente de poder em la empresa, sino em la sociedad*”, lembrando a autora a importância da definição do tema para o reconhecimento dos mecanismos de proteção pertinentes.

Feitas tais considerações, analisar-se-á, à luz da teoria crítica dos direitos humanos, o assédio sexual nas relações de trabalho, buscando sua contextualização, enfatizando, primeiramente, os parâmetros de conduta possíveis para a aferição da existência de situação de assédio sexual no trabalho, diante da diversidade das relações humanas e os diferentes hábitos culturais das nações.

¹⁹⁹ YOUNG, Iris Marion. Op.cit, nota 161, pp. 71-114.

²⁰⁰ VÁSQUEZ, Dolores de La Fuente. *Acoso sexual*. La Discriminacion Por Razon de Sexo em la Negociación Coletiva. RIO, Teresa Perez del. (Coord.) Madrid, Instituto de la mujer. 2005, p. 226.

2.1 Parâmetros de conduta possíveis para a aferição da existência de situação de assédio sexual nas relações de trabalho

Há que se perquirir acerca de um parâmetro aceitável no que diz respeito à conduta de natureza sexual que constitui assédio sexual ilícito no âmbito das relações de trabalho a ser regulada pelo Direito.

É difícil encontrar um padrão universal de conduta, como dito por Pamplona Filho²⁰¹, ao lembrar os banhos públicos em Roma, constatando que a moral e os costumes variam nas diversas sociedades e nas diferentes épocas, e o que é uma conduta de natureza sexual para uma determinada sociedade pode não ser para outra.

Nas diferentes sociedades, ao longo dos tempos, há uma diversidade de condutas, notadamente em relação à moral e aos costumes sexuais. Se no início do século passado, no Brasil, a visão de um tornozelo feminino provocava frisson nos homens²⁰², hoje são encontradas imagens de mulheres desnudas amplamente utilizadas na publicidade até para vender pneus.

Ao mesmo tempo em que a utilização de trajes de banho é amplamente aceita em países ocidentais, em alguns países de religião muçulmana, é exigido das mulheres o uso da burka, sob pena de pesadas sanções. O que em determinadas sociedades é plenamente aceitável, em outras pode causar estranhamento e até repugnância.

Cada meio social estabelece os padrões de conduta aceitáveis, em relação ao vestuário, lembrando que as roupas, nas diversas sociedades, além da proteção ao corpo, sempre tiveram outras funções, demonstrando diferenças hierárquicas e refletindo os valores culturais de determinados grupos.

Se os trajes de banho são aceitos na beira de uma praia ou de uma piscina, espera-se que os frequentadores de uma cerimônia religiosa ou convidados para uma festa formal, apenas para dar alguns exemplos, exibam outro tipo de vestimenta. No

²⁰¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. *Assédio sexual: questões conceituais*. FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). *Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. São Paulo: LTr, 2009, p. 255

²⁰² Conforme o historiador Sebastião Rogério Ponte, aderindo aos modismos, as mulheres livram-se da aparência que as marcou durante séculos: "(...) as longas madeixas, e os vestidos balões a cobrir pernas e braços, em que vislumbrar o tornozelo feminino era o máximo de frisson erótico que os homens podiam obter" (PONTE, 2002:186). Disponível em: <<http://www.adtevento.com.br/intercom/2007/resumos/R2374-1.pdf>>. Acesso em: 16 outubro de 2007.

âmbito das relações de trabalho, em muitas ocupações, é exigido o uso de uniforme e equipamentos, o que se faz, muitas vezes, em cumprimento à legislação de segurança do trabalho.

Como exemplo da diversidade de costumes entre as diferentes culturas, há os cumprimentos sociais. Os norte-americanos limitam-se ao aperto de mão, os japoneses inclinam a cabeça. No Rio Grande do Sul, a prática é que as pessoas se cumprimentem com três beijos na face. Em outros lugares do Brasil, a prática é de dois ou mesmo apenas um beijo e o que passar disso pode ser considerado como cantada. Já os homens russos beijam-se na boca, à guisa de cumprimento. Os usos e costumes e a moral variam de acordo com o lugar, a sociedade e a época.

Conforme Gonzalez²⁰³, nas regiões de sangue latino parece necessário distinguir entre ações agressivas e brincadeiras que podem ser feitas, sem a proposição de grau de torpeza.

Tribunais, cortes e comissões de direitos humanos tem emitido juízos que contém definições ou determinam os elementos necessários para a configuração do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho.

A linguagem corporal também é influenciada pelos aspectos culturais. A proximidade física aceitável entre as pessoas durante um encontro também é estabelecida de forma implícita, sendo consideradas inconvenientes as pessoas que se aproximam das outras de forma demasiada, violando a chamada “zona de conforto”, termo emprestado da psicologia e utilizado aqui para significar o espaço no qual as pessoas sentem-se bem, seguras e à vontade em relação às demais.

Autores como Antonio Dias de Figueiredo, que estudam a comunicação não-verbal entre as pessoas, estabelecem até uma medição para a distância aceitável entre as relações:

- a) distância íntima próxima (contato físico);
- b) distância íntima afastada (15-50 cm);
- c) distância pessoal: distância pessoal próxima (50-80 cm); distância pessoal afastada (80-120 cm);
- d) distância social próxima (120-200 cm);
- e) distância social afastada (200-300 cm);

²⁰³ Cf. GONZÁLEZ, Elpidio. *Acoso Sexual*. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2010, p. 6.

- f) distância pública próxima (3-8 m);
- g) distância pública afastada (>8 m)²⁰⁴.

A duração do olhar também é regulada nas relações sociais, lembrando que algumas sociedades orientais cultivam amuletos para o que consideram como “olho grande” ou “mau olhado”.

Não se pode olvidar que sempre há uma margem de subjetividade quanto à interpretação de manifestações não-verbais.

Da literatura é possível extrair situações nas quais olhares e toques dão margem a dúvidas quanto às reais intenções dos envolvidos, transcrevendo-se aqui, a propósito, trechos do livro “Dom Casmurro”, do escritor Machado de Assis, descrevendo um suposto assédio da personagem Sancha em relação ao narrador, no caso, o personagem Bentinho, esclarecendo que Sancha era amiga da esposa de Bentinho e casada com Escobar, seu amigo:

Sancha ergueu a cabeça e olhou para mim com tanto prazer que eu, graças às relações dela e Capitu, não se me daria beijá-la na testa. Entretanto, os olhos de Sancha não convidavam a expansões fraternais, pareciam quentes e intimativos, diziam outra coisa, (...) Quando saímos, tornei a falar com os olhos à dona da casa. A mão dela apertou muito a minha, e demorou-se mais que de costume. (...) A modéstia pedia então, como agora, que eu visse naquele gesto de Sancha uma sanção ao projeto do marido e um agradecimento. Assim devia ser. Mas o fluido particular que me correu todo o corpo desviou de mim a conclusão que deixo escrita. Senti ainda os dedos de Sancha entre os meus, apertando uns aos outros. Foi um instante de vertigem e de pecado. Passou depressa no relógio do tempo; quando cheguei o relógio ao ouvido, trabalhavam só os minutos da virtude e da razão²⁰⁵.

Fica evidente aqui que os olhares e o aperto de mão de Sancha ensejaram dúvida no espírito de Bentinho sobre seu real significado, como evidenciado no trecho a seguir:

Não havia meio de esquecer inteiramente a mão de Sancha nem os olhos que trocamos. Agora achava-lhe isto, agora aquilo. (...) quem me afirmava que houvesse alguma intenção daquela espécie no gesto da despedida e nos anteriores? (...) Quando houvesse alguma intenção sexual, quem me provaria que não era mais que uma sensação fulgurante, destinada a morrer com a noite e o sono? Há remorsos que não nascem de outro pecado, nem têm maior duração. Agarrei-me a esta hipótese que se conciliava com a mão

²⁰⁴ Disponível em: <<https://www.dei.uc.pt/weboncampus/getFile.do?tipo=2&id=2948>>. Acesso em: 18 jun. 2015.

²⁰⁵ MACHADO DE ASSIS, Joaquim Maria. *Dom Casmurro*. Porto Alegre: L&PM, 2008, pp. 216-217.

de Sancha, que eu sentia de memória dentro da minha mão, quente e demorada, apertada e apertando²⁰⁶.

Bentinho, dividido entre a atração e a lealdade ao amigo, ao final conclui dizendo: “Paixão não era nem insinuação. Capricho seria ou quê? Ao fim de vinte minutos era nada, inteiramente nada. O retrato de Escobar pareceu falar-me, vi-lhe a atitude franca e simples, sacudi a cabeça e fui deitar-me²⁰⁷”.

Se o comportamento de Sancha era efetivamente assédio ou mera fantasia do narrador, não há como saber. Machado de Assis, como é de seu estilo, deixa também esta questão em aberto ao leitor, o que se diz para ilustrar a dúvida justificável em relação a determinadas atitudes humanas e a margem de subjetividade nas interpretações possíveis.

Saindo do mundo da literatura e voltando ao mundo do trabalho, verifica-se que a maioria dos trabalhadores passa muitas horas de seu dia no ambiente de trabalho, em contato, a mais das vezes, com outras pessoas. Como não poderia deixar de ser, tratando-se de agrupamentos de pessoas, é de conhecimento geral que muitos relacionamentos amorosos iniciam dentro do ambiente de trabalho, assim como estudantes universitários tendem a paquerar e a namorar entre si. São lugares que, pelo convívio diário, propiciam o conhecimento e a aproximação entre as pessoas.

Uma pesquisa realizada no ano de 2001, em algumas cidades brasileiras, aponta que 37% dos relacionamentos amorosos iniciaram no trabalho²⁰⁸.

Esperar o contrário seria desconhecer a gregária natureza humana e negar os instintos naturais que garantem a sobrevivência da espécie. Mas como aferir se a conduta a ser examinada constitui assédio sexual ou apenas uma incontinência de conduta, reprovável apenas em termos sociais e não jurídicos?

Há quem afirme que o temperamento “caloroso” ou “carinhoso” do povo, a utilização de roupas leves e a série de festas populares existentes, que colaboram para a imagem externa e interna do povo brasileiro como “receptivo”, traduzem uma maior aceitação de comportamentos sociais mais liberados, fazendo com que algumas manifestações, por vezes abusivas, sejam relevadas, especialmente, se

²⁰⁶ Ibidem, p. 217.

²⁰⁷ Ibidem, p. 218.

²⁰⁸ AMÉLIO, Ailton. O mapa do amor – Tudo o que você queria saber sobre o amor e ninguém sabia responder. São Paulo: Editora Gente, 2001.

oriundas de um homem e dirigidas para uma mulher, considerando ainda as dificuldades quanto à obtenção de uma prova cabal e os julgamentos de improcedência, exatamente em razão da ausência de prova robusta.²⁰⁹

Há também a questão da subjetividade na avaliação da conduta. Alguns autores²¹⁰ classificam as condutas de assédio sexual em vários graus: de leve a muito forte.

A conduta leve compreenderia piadas, comentários, assobios, conversações de caráter sexual na presença da pessoa assediada. A conduta moderada compreenderia condutas não verbais e sem contato físico, como olhares e gestos insinuantes. A conduta média compreenderia condutas verbais como telefonemas ou convites explícitos para encontros;

A conduta forte compreenderia manifestações implicando toque físico, como roçar intencionalmente o corpo da pessoa assediada, encurralamento, beliscões e toques com conotação sexual. A conduta muito forte compreenderia o comportamento dirigido à consumação do ato sexual.

Dentro da ampla casuística encontrada, com descrição de diversas condutas, o questionamento que surge é como mensurar se os atos praticados, notadamente os de grau leve ou moderado, conforme a classificação acima, constituem efetivamente conduta de assédio sexual ou se são apenas formas de expressão e relacionamento entre as pessoas envolvidas, evidenciando, por vezes, o que se chama de “falta de educação”, “maus modos” ou ainda ausência de “traquejo social”, entendido como o conhecimento dos costumes vigentes e a capacidade de se comportar em sociedade dentro dos parâmetros de conduta aceitos.

A condição de pressão não desejada parece ser a diferença entre outras situações sociais em que a sedução encontra justificativa. Há quem sustente que expressões de galanteria deveriam ser naturalmente consideradas no contexto da coexistência entre os sexos.

²⁰⁹ DAL BOSCO, Maria Goretti. *Assédio sexual nas relações de trabalho. Síntese Trabalhista*. n. 149, novembro de 2001, p. 134. Também disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2430>>. Acesso em: 16 out. de 2007.

²¹⁰ FUENTE VASQUEZ apud NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2005, p. 95.

Para Osborne²¹¹, “nos encontramos con la eterna polémica en muchos de estos asuntos acerca de donde está la línea fronteiriza entre lo socialmente aceptable y el abuso, y sobre quién tiene el poder para trazarla.”

Pamplona Filho, autor que dedicou sua dissertação de mestrado sobre o tema, reconhece que não é possível estabelecer um padrão universal de conduta. Considera apenas elementos universais de identificação do assédio, mas entretanto afirma a configuração, como regra geral, do assédio sexual dependente da reiteração da conduta, não tendo um ato isolado o condão de caracterizá-lo:

Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social. Todavia, excepcionalmente, há precedentes jurisprudenciais no Direito Comparado que entendem que se a conduta de conotação sexual do assediante se revestir de uma gravidade insuperável (como, por exemplo, em casos de contatos físicos de intensa intimidade não aceitável socialmente), é possível o afastamento deste requisito. Como nos informa, com sua autoridade peculiar, Alice Monteiro de Barros, "o Tribunal do Reino Unido, no caso *Bracebridge Engineering Ltd. x Darby*, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma única conduta, desde que seja grave". Apesar deste "desprezo jurisprudencial" por este requisito, a sua menção nos parece fundamental, uma vez que, salvo eventual divergência fundamentada em direito positivo (em que valerá o brocardo *dura lex, sed lex*), é sintomática a observação de que o afastamento deste requisito se dá sempre como exceção. A análise conjunta com os requisitos anteriores, notadamente a interpretação do que seja, para determinada sociedade, uma conduta com conotação sexual, é que possibilitará descobrir se um simples apertão nas nádegas já caracteriza o assédio ou é apenas uma simples manifestação de falta de educação e desrespeito, quando não caracterizar algum tipo penal²¹².

Contudo, entende-se que não é a reiteração do ato (ou dos atos) que demonstra a conduta de assédio. É bem verdade que a reiteração da conduta evidencia e facilita a comprovação da existência da conduta de assédio sexual.

Mas um único ato pode revestir-se de gravidade suficiente para humilhar, constranger e intimidar o (a) trabalhador (a)²¹³, não sendo, portanto, a reiteração da conduta, parâmetro apto a mensurar a existência ou não de conduta de assédio sexual. O meio é o sexo; o resultado é a opressão.

²¹¹ OSBORNE, Raquel. Op.cit, nota 112, p. 141.

²¹² PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001, p. 45.

²¹³ JAKUTIS, Paulo. *Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho*. Estudo sobre Discriminação, Assédio Sexual, Assédio Moral e Ações Afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e o dos Estados Unidos. São Paulo. LTr, 2006, p. 190

Nas palavras de Jakutis:

Pode haver uma prática única e ao mesmo tempo tão severa que justifique desde logo, a configuração do assédio. Imagine, por exemplo, o caso de uma empregada que é vítima de uma proposta sexual do empregador e, ao recusá-la, recebe a informação de que está demitida. Não há razão para se considerar necessária uma repetição do ilícito. (...) Por outro lado, a conduta reiterada, em hipóteses menos graves, pode deixar mais patente que os avanços do praticante de assédio não eram bem-vindos²¹⁴.

O mesmo autor aponta para a importância (embora admita a não-essencialidade) da rejeição da conduta pela pessoa assediada, esta deveria, a seu ver, cientificar o presumido assediador que seu comportamento não é desejado.

Para Rubio de Medina²¹⁵, no assédio sexual basta um só comportamento para que se considere a configuração de assédio e que se possa solicitar a adoção de medidas laborais adequadas por parte da vítima.

No entanto, a rejeição expressa ou não da conduta do assediador pela pessoa assediada, embora possa, admita-se, definir melhor o quadro probatório, para os fins de eventual apreciação judicial, não tem tal importância no tocante à definição da conduta.

Pela experiência prática com processos trabalhistas, é possível afirmar que na maioria dos casos de assédio sexual, notadamente quando ocorre na forma de assédio sexual por chantagem, há efetivamente, a rejeição da conduta pela pessoa assediada.

Não se pode olvidar que o (a) trabalhador (a), em posição de subordinação e, em muitos casos, premido (a) pelo medo do desemprego e da penúria, não consegue expressar sua rejeição.

Não é exigida a rejeição expressa pela pessoa assediada, por vezes impossibilitada de reagir diante da surpresa ou de sua condição de submissão sexual, mas sim o indesejável da conduta por parte da pessoa assediada, embora, admita-se, deva-se sempre aferir se houve um comportamento por sua parte, indicativo de rejeição à presumida conduta de assédio sexual.

²¹⁴ Ibidem, p. 190

²¹⁵ RUBIO DE MEDINA, Maria Dolores. Los conceptos de acoso laboral (MOBBING), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades. *Guía para la empresa y las personas trabajadoras*. VELASCO, Maria Teresa (Directora Portero). MADRID: Editorial Tecnos, 2011, pp. 11-46, em especial p. 26

Ao analisar o tema, Garmendia²¹⁶ admite a presença de dificuldades, por se tratar de uma relação de pessoas, homens e mulheres no mundo do trabalho, na qual incidem elementos sociais e culturais influentes na determinação ou não de um comportamento como assédio sexual.

A aceitação ou a rejeição pelo destinatário, da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho compõe um elemento fundamental, não se desconhecendo, conforme Garmendia, que o forte condicionamento que tal aceitação apresenta em uma relação caracterizada pela subordinação e desenvolvida em um contexto de desemprego generalizado no qual o acesso ou conservação do posto de trabalho limitam a livre expressão da vontade. Há dificuldade na distinção da existência de vontade livre ou submissão quando há chantagem. E afastada a importância da reiteração pelo assediante e da rejeição da conduta pela pessoa assediada, há parâmetros para definir se a conduta constitui prática de assédio sexual.

Conforme a definição de Garmendia, são necessários três elementos para a configuração do assédio sexual: a prática de conduta verbal, não verbal ou física, a natureza sexual não desejada, a utilização da aceitação ou rejeição da conduta como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso ao emprego ou às condições de trabalho da pessoa assediada ou para criar um ambiente intimidador ou humilhante para ela.

E aqui, novamente o problema: o que é intimidador ou humilhante para uns, pode ser perfeitamente aceitável para outros. Há, muitas vezes, uma tênue linha entre uma conduta meramente incontinente e uma conduta de assédio sexual. Por mais que se tente definir critérios técnicos, há sempre margem para a subjetividade na apreciação do fato. De outro lado, a demasiada imprecisão conceitual prejudica a segurança das relações. Há quem defenda que a perspectiva a ser tomada como referencial pelo juiz do trabalho para caracterizar a conduta de assédio sexual não deve ser nem a do assediante nem a da pessoa assediada, mas da comunidade, com o seu conjunto de valores, à qual está integrado o juiz, porquanto embora existam

²¹⁶ GARMENDIA, Martha Márquez. *El Acoso Sexual em el Trabajo*. Disponível em: <<http://www.upf.edu/iuslabor/042005/uruguay.Acoso.htm>>. Acesso em: 15 jul.2015.

ações que fogem ao standard, é possível reconhecer que o grupo social consegue delimitar com razoabilidade o que caracteriza conduta de assédio sexual ou não²¹⁷.

Dessa forma, há um questionamento acerca do assunto, tendo em vista a existência de uma sociedade ainda patriarcal e machista, cabendo questionar até que ponto a delimitação do grupo social não estaria influenciada pela ideologia capitalista e patriarcal dominante.

Na decisão proferida no caso Ellison vs Brady, da Corte do 9º Circuito de Apelações da Califórnia, foi adotada uma nova tendência da jurisprudência norte-americana²¹⁸ ao fixar que na avaliação da severidade e da agressividade do assédio, deveria ser utilizada a perspectiva da vítima, afirmando-se ali que o critério para julgar o assédio sexual não deveria ser mais o critério, até então utilizado, da “pessoa razoável” e sim mudá-lo para o do sexo agredido, no que foi denominado “critério da mulher razoável”.

Manuais de conduta americanos já referem ao que denominam “Reasonable Person Standard”, para designar a adoção por cortes americanas do parâmetro da pessoa razoável acerca do assédio sexual, com o questionamento sobre como uma pessoa razoável julgaria a ofensividade de determinado comportamento, especialmente se continuado e indesejado, advertindo que alguns estados adotam o denominado “Reasonable Woman’s Standard”, com base na ideia de que homens e mulheres têm diferentes graus de tolerância acerca de comportamentos ofensivos e que a maneira segura de evitar a imputação de assédio sexual é evitar inteiramente tais comportamentos²¹⁹. Monteiro de Barros também alude a essa tendência ao afirmar que “a maioria dos Tribunais que tem examinado a matéria (Canadá, Estados Unidos, Reino Unido) analisa o aspecto da aceitação sob o ponto de vista da mulher sensata, pois os homens qualificam a conduta sexual de modo diverso e, em geral, é aquela a maior vítima desse comportamento²²⁰”. Conforme Aeberhard-Hodges:

²¹⁷ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Teoria Jurídica do Assédio e sua Fundamentação Constitucional*. São Paulo: Ltr, 2012, pp. 106-107.

²¹⁸ AEBERHARD-HODGES, Jane. Jurisprudência recente sobre el acoso sexual em el trabajo. *Revista da Organização Internacional do Trabalho*, vol 115, 1996. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/hodges.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

²¹⁹ Disponível em: <http://www.trainingabc.com/product_files/P/SHMS_Fac_Preview.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2015.

²²⁰ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 503.

En 1991, se produjo otro avance de la jurisprudencia gracias al caso *Ellison v. Brady*. El fallo del Tribunal de Apelación de San Francisco dio la razón a una mujer que había presentado una demanda por no haber sido consultada acerca de una sanción interna adoptada por la empresa contra su acosador, porque esta sanción había supuesto el alejamiento temporal del centro de trabajo común con la advertencia al acosador de que no volviera a hostigar a la víctima so pena de despido, pero autorizándole a volver después al mismo centro común. Este caso introdujo el concepto de «apreciación razonable por parte de la mujer» de la conducta en cuestión, concepto que se había examinado ampliamente en publicaciones universitarias estadounidenses sobre el acoso sexual en el trabajo. (...) Siete años después del decisivo caso *Meritor*, sentenciado por el Tribunal Supremo, en 1993 otra decisión unánime de dicho tribunal volvió a constituir un nuevo progreso jurídico: en *Harris v. Forklift Systems Inc.*, los jueces sentenciaron que la víctima no tenía que demostrar la existencia de ninguna crisis psicológica concreta para justificar una denuncia de acoso sexual por entorno hostil. Este fallo también sirvió para volver a aplicar la prueba llamada de la persona sensata para decidir si una conducta resultaba improcedente. Diversos comentaristas criticaron esta sentencia. Robinson, Fink y Allen (1994) afirmaron que no iba lo bastante lejos en la determinación de qué conducta podría satisfacer el criterio de «severidad o extensión» enunciado en el caso *Meritor*. Estes y Futch (1994) afirmaron que no constituía una orientación suficiente para saber si una conducta debe juzgarse según lo que piense una persona sensata o una mujer sensata (al parecer los tribunales federales preferían esta última)²²¹.

A Corte norte-americana justificou essa posição, entendendo que por serem as mulheres, em maior proporção que os homens, mais vitimadas pela violência sexual, são compreensivelmente mais sensíveis ao comportamento sexual dos que as rodeiam, podendo as mulheres que são vítimas de formas moderadas de assédio, indagar se tal conduta não é o anúncio de uma futura violência sexual, enquanto homens na mesma situação, não teriam a mesma percepção acerca das consequências e ameaças, restando assim decidido:

Visando proteger os empregadores das idiossincrasias de empregadas supersensíveis, decidimos que uma mulher tem ação em face da empregadora, por conta de um ambiente de trabalho sexualmente hostil, quando ela alega a existência de conduta que uma mulher razoável consideraria suficientemente severa ou invasiva para alterar as condições de trabalho e criar um ambiente abusivo de trabalho²²² (sem grifos no original).

A admissão, na decisão citada, da utilização da perspectiva da vítima na valoração da conduta de assédio sexual acarreta algumas reflexões. A análise do assédio desde a perspectiva da vítima requer uma profunda observação das

²²¹ AEBERHARD-HODGES, Jane. *Jurisprudência reciente sobre el acoso sexual em el trabajo*. Revista da Organização Internacional do Trabalho, vol 115, 1996, Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/hodges.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

²²² Julgado 924 F 2d 872, 878-81 (9th Cir. 1991)

diferentes perspectivas do homem e da mulher, obrigando os juízes, de ambos os sexos, a julgar os casos sob sua apreciação, levando em conta a inexistência de um pensamento único e a diversidade existente entre as percepções de homens e mulheres quanto aos fatos, além de fatores que muitas vezes não são percebidos e acabam propiciando uma compreensão mais ampla sobre o comportamento adotado. Há que se buscar, por meio da perspectiva da vítima, estabelecer se a conduta foi severa o suficiente para interferir no âmbito laboral da pessoa assediada²²³.

Oportuno lembrar a lição de Lorenzetti²²⁴, de que o juiz imparcial, nos casos em que há paradigmas concorrentes ou diferentes concepções de vida, deveria aplicar os seguintes critérios: não substituição das decisões das maiorias por suas próprias convicções; identificação dos consensos básicos da sociedade e não substituição por suas próprias apreciações; harmonização dos paradigmas concorrentes com exame do benefício-prejuízo de cada um deles; conscientização dos valores e princípios em questão, considerando o pluralismo de valores e o objetivo a ser alcançado que é uma sociedade mais inclusiva, superando a dialética amigo-inimigo; não ter a pretensão de construir um conceito normativo preciso; utilizar como argumentos as razões de diálogo para a chegada de um consenso, levando em conta o grau de amadurecimento demonstrado pela sociedade em relação à concepção de justiça. Em todos os casos, as decisões poderiam ser injustas devendo, portanto, ser admitido um limite baseado nos direitos fundamentais, sendo a tarefa do juiz a identificação dos consensos majoritários e limitá-los quando transgridam direitos fundamentais.

É possível questionar que, em termos práticos, o que para um homem entendido como uma “pessoa razoável” não causaria perda, pode ferir a sensibilidade de uma mulher, também entendida como uma “pessoa razoável”, o que é perfeitamente justificável, diante da diversidade de pensamentos e experiências individuais. Em outras palavras, homens e mulheres considerados como “pessoas razoáveis” podem ter percepções diferentes acerca do mesmo fato, baseados em suas experiências anteriores, que são marcadas pelo sexo ao qual pertencem. Um juiz homem, diante dos fatos postos a sua apreciação, pode se considerar uma “pessoa razoável”, mas sempre julgará, necessariamente, como um homem.

²²³ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, p. 198.

²²⁴ LORENZETTI, Ricardo Luis. *Teoria da decisão judicial. Fundamentos de Direito*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, pp.184-185.

Conforme afirma Gonzalez²²⁵, resolver o caso judicial desde a sensibilidade da vítima é escutar somente uma das partes, o que é manifesta injustiça, mas resolver o caso a partir da subjetividade exclusiva do julgador é justiça somente para os próprios valores do juiz e não para as partes e para a sociedade. Não se está aqui a propalar que apenas mulheres deveriam julgar casos envolvendo assédio sexual de mulheres, até porque isso implicaria num tratamento processual desigual, em termos de gênero, ao assediador, considerado aqui e em tese, um homem.

O que se afirma é a importância da consideração da perspectiva da vítima acerca dos fatos e da constatação de que homens e mulheres, por razões culturais, percebem o mundo de forma diversa, o que não pode ser ignorado pelo Direito, acrescentando-se que um sexo não pode impor ao outro a sua visão do que seja ou não razoável. Trata-se de reconhecer a diferença entre os sexos, imposta socialmente, e julgar buscando entender o que uma mulher razoável sentiria diante da conduta em exame, diferentemente da percepção de um homem razoável, por vezes carecendo de empatia em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho sofridos pelas trabalhadoras. Conforme estudos realizados na Universidade de Yale, um homem tende a ver certas formas de hostilização sexual como interações sociais não daninhas, mas objetadas por mulheres hipersensíveis.

Lembra-se aqui a lição de Martinez-Vivot²²⁶, quando afirma a subjetividade do assédio sexual, cabendo a cada afetado saber que atitudes lhe afetam ou não.

A diferença de percepção entre homens e mulheres fica mais evidenciada quando se constata que a maioria dos assediadores, confrontada com acusações de assédio, alega que não percebeu a rejeição a seus atos. Da mesma forma, os acusados de assédio sexual nas relações de trabalho costumam afirmar em suas defesas, que a eventual rejeição às investidas de caráter sexual, não foi amparada pelos fatos e pelas atitudes das mulheres afirmando, ainda, que o comportamento das mulheres (envolvendo entre outros, o silêncio, o vestuário, a maquiagem, a beleza, a simpatia, a desenvoltura de maneiras ou mesmo o simples fato de ser mulher) seria o responsável pelo assédio sexual sofrido, imputando, portanto, culpa ao comportamento da mulher. É de contrapor que as mulheres assediadas sentem tal

²²⁵ GONZÁLEZ, Elpidio. Op. cit, nota 203, p.12.

²²⁶ MARTINEZ-VIVOT. Julio. *La Discriminacion Laboral.Despido Discriminatorio*. Buenos Aires: USAL, 2000, p. 91.

intimidação diante do assédio que não conseguem rejeitá-lo expressamente, desde logo, preferindo o silêncio, comportamento este que, na realidade, ao invés de frear os ataques, os intensifica, em 76% dos casos, conforme estudo referido por MacKinnon.

As mulheres também temem que suas queixas sejam ignoradas, desacreditadas e de serem questionadas e consideradas culpadas, pueris, pouco profissionais, provocativas, culpadas, briguentas, escandalosas e loucas. Estes temores são justificáveis, diante das evidências fáticas que aprontam para o menosprezo dos superiores homens diante das queixas das mulheres, dando-lhes tratamento desprezivo, jocoso ou omissivo. Detecta-se também a tendência a atribuir culpa na mulher, que deste modo é novamente vitimizada. É necessário considerar que cada mulher é distinta, embora todas as mulheres possuam características comuns, cabendo aqui analisar as realidades de uma mulher considerada como razoável e de um homem considerado como razoável, que contêm diferentes elementos que podem modificar o julgamento de cada um, acerca das situações.

Uma questão comum a todas as mulheres é o medo fundamentado na crescente agressividade que pode ser encontrada no comportamento do assediador, fazendo como a rejeição às investidas iniciais não contenha talvez a ênfase que seria necessária, por delicadeza, consideração ou temor, por parte da mulher. Entre as distinções que podem ser feitas acerca da razoabilidade do comportamento das mulheres destacam-se as seguintes²²⁷: mulher submetida a qualquer gênero de poder ao assediador e a mulher que está em absoluta igualdade com o assediador; mulher devidamente informada sobre seus direitos e os procedimentos para fazer valer seus direitos e a mulher ignorante acerca dos direitos e procedimentos; mulher jovem frente à mulher mais velha; mulher casada frente à mulher solteira; mulher vulnerável economicamente frente à mulher que não é vulnerável economicamente; mulher sozinha frente à mulher que está mais amparada; mulher assediada em local sem testemunhas frente à mulher que está em um ambiente com testemunhas.

Conforme Tovar, Espejo, Aznar e Zingales, ao comentar estudos sobre assédio sexual nas relações de trabalho realizados na França, na Suécia, na Noruega e nos Estados Unidos da América:

²²⁷ GONZÁLEZ, Elpidio. Op. cit, nota 203, pp. 46-49.

Se han encontrado que son particularmente vulnerables al acoso sexual las mujeres, jóvenes, y de reciente incorporación al trabajo. El tipo de profesión, el nivel de instrucción, el status laboral y las condiciones precarias, como monoparentalidad, divorcio, minorías étnicas y condición de emigrante, son factores que incrementan la probabilidad de que las mujeres sean víctimas de violencia sexual en el trabajo. Las jóvenes, célibes y mujeres divorciadas acumulan, particularmente, todos estos factores de riesgo. El riesgo a ser víctima de acoso sexual aumenta, igualmente, para las mujeres que trabajan en las organizaciones que promueven culturas discriminatorias del género, donde existe una mayoría de trabajadores del sexo masculino o éste es prevalente en la estructura jerárquica. Y la tasa de victimización por acoso sexual aumenta para quien trabaja en horario nocturno.²²⁸

Há diferenças na percepção de cada mulher, mas o critério interpretativo da “mulher razoável” é um instrumento interpretativo adequado para medir o impacto da conduta do assediador, obtendo-se assim um parâmetro para a medição da racionalidade ou irracionalidade do comportamento do assediador. As condições procedimentais para as ações judiciais, relativas aos casos de assédio sexual nas relações de trabalho tem evoluído de forma favorável no sentido de dar razão à vítima, o que se credita em parte à maior sensibilização dos juízes, de um lado e de outro lado, pelos avanços encontrados nos entendimentos doutrinários e na própria legislação sobre a comprovação em matéria processual. Pontua-se que a mulher trabalhadora que denuncia o assédio deve indicar um mínimo de prova crível como suporte as suas pretensões, não bastando para os tribunais a mera afirmação de discriminação e/ou assédio sexual nas relações de trabalho sem a existência de indícios que estabeleçam de forma razoável a possibilidade da existência do assédio sexual nas relações de trabalho.

A teoria que adota o parâmetro da “mulher razoável”, ainda não referendada pela Suprema Corte norte-americana, aponta para uma tendência e acarreta controvérsias, mas não se pode deixar de salientar que a adoção da perspectiva da vítima, para o estabelecimento da severidade da presumida conduta de assédio sexual, como forma de balizamento das decisões, pode contribuir para o alcance da igualdade real, contrapondo-se à igualdade formal, atendendo, em muitos casos, a

²²⁸ TOVAR, Ligia Sanchez; ESPEJO, Maria José Del Pino; AZNAR, Maria Pilar Matud; ZINGALES, Rosalia. Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo. RUBIO DE MEDINA, Maria Dolores. Los conceptos de acoso laboral (MOBBING), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación con la igualdad de oportunidades. *Guía para la empresa y las personas trabajadoras*. PORTERO, Maria Teresa Velasco (Directora). MADRID: Editorial Tecnos, 2011, p. 49.

um anseio de Justiça a que o Direito deve atender, contribuindo eficazmente para o equilíbrio das relações.

Aponta-se aqui a importância da empatia, entendida como prática cultural, juntamente com a autonomia e que depende do reconhecimento de que outros sentem e pensam, tendo sentimentos de maneiras semelhantes em essência. Conforme ressalta Hunt:

A autonomia e a empatia são práticas culturais e não apenas ideias, e portanto são incorporadas de forma bastante literal, isto é, têm dimensões tanto físicas como emocionais. A autonomia individual depende de uma percepção crescente da separação e do caráter sagrado dos seres humanos: o seu corpo é seu, e o meu corpo é meu, e devemos ambos respeitar as fronteiras entre os corpos um do outro. A empatia depende do reconhecimento de que os outros sentem e pensam como fazemos, de que nossos sentimentos interiores são semelhantes de um modo essencial. Para ser autônoma, uma pessoa tem de estar legitimamente separada e protegida em sua separação; mas para fazer com que os direitos acompanhem essa separação corporal, a individualidade de uma pessoa deve ser apreciada de forma mais emocional. Os direitos humanos dependem tanto do domínio de si mesmo como do reconhecimento de que todos os outros são igualmente senhores de si. É o desenvolvimento incompleto dessa última condição que dá origem a todas as desigualdades de direitos que nos tem preocupado ao longo da história²²⁹.

Existe um questionamento acerca da conduta da pessoa assediada, perquirindo-se se é relevante para a tipificação da situação de assédio sexual nas relações de trabalho. Há autores²³⁰ que admitem a culpa concorrente da pessoa assediada nos atos revestidos de conotação sexual. Entendem que o comportamento da pessoa assediada, embora irrelevante para a criminalização do ato, deve ser levado em consideração em outras esferas do Direito. Entendem também que a provocação da pessoa assediada pode constituir não uma justificativa, mas eventualmente uma atenuante ou explicação; que a pessoa assediada assume algum risco de receber propostas de natureza sexual se utiliza de vestuário provocante ou pactua com determinados comportamentos em público, afirmando que, muitas vezes, um ato taxado de agressivo é apenas a resposta a um convite aparente da pessoa assediada. E, ainda, que o comportamento e os antecedentes da pessoa assediada

²²⁹ HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, pp. 27-28.

²³⁰ Como Pamplona Filho, ao tratar de culpa concorrente e culpa concorrente strictu sensu. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op. cit. nota 212, pp. 49-51.

no ambiente de trabalho devem ser considerados quando da tipificação do ato como situação de assédio sexual nas relações de trabalho.

Este pensamento, tipicamente “masculino”, reflete bem o que foi referido anteriormente, a respeito da diferença de percepção do mundo de homens e mulheres. Parece ser evidente que se houve anuência espontânea, voluntária e não-forçada da pessoa assediada, por palavras e/ou atitudes, não há a tipificação da situação de assédio sexual nas relações de trabalho. Em princípio, nem comportamentos anteriores nem a vida pregressa da pessoa assediada justificariam uma conduta de assédio sexual.

Quanto ao modo de vestir-se ou portar-se frente às pessoas, são comportamentos que pertencem à esfera individual, não sendo razoável exigir modificações, até porque os demais não sabem comportar-se adequadamente no ambiente de trabalho, a não ser que se entenda que o assédio sexual seja menos grave quando praticado em face de pessoas que, por força do trabalho (como modelos ou bailarinas, entre outras), devam usar roupas sensuais. Dentro dos limites da razoabilidade e do respeito à privacidade e à intimidade do (a) trabalhador (a), pode o empregador ou as pessoas a quem delega o poder, orientá-lo quanto ao comportamento desejado, desde que relacionado ao trabalho.

Uma telefonista pode, em princípio, ser orientada a não utilizar uma voz sexy ou muito alta, uma recepcionista orientada a não utilizar decotes pronunciados ou maquiagem carregada, pois esta não seria a imagem que a empresa gostaria de passar ao público externo. Não haveria, contudo, propósito, em princípio, na solicitação de uma empresa de call center ao solicitar a uma atendente de *telemarketing* (que realiza seu trabalho dentro da empresa e cujo contato com clientes ocorre pela via telefônica) e que já tem, em muitos casos, o stress proveniente da exigência de atendimento de metas e a limitação do tempo gasto ao telefone com cada cliente, que utilizasse menos maquiagem ou roupas menos justas ou curtas, a não ser que exista, na empresa, dentro de seu poder diretivo, a exigência do uso de uniforme ou uma padronização do vestuário a ser utilizado pelos trabalhadores.

Na primeira Marcha das Vadias no Brasil, ocorrida em São Paulo, em 2011, um dos cartazes utilizados chamou a atenção com a seguinte frase, que foi repetida em

outras campanhas: “Acredite ou não, minha saia curta não tem NADA a ver com você”²³¹.

Para Novaes Guedes²³², aos poucos a sociedade está compreendendo e aceitando, em razão do crescimento do número de mulheres no mercado de trabalho que, por trabalhar fora de casa e por estar momentaneamente desacompanhada, a mulher não está disponível e sabe perfeitamente distinguir a paquera ou a cantada, caracterizada pela sedução amorosa, do assédio sexual, rejeitado. Em muitos casos, o assediador é tem um comportamento não disfarçado e inaceitável, utilizando truques rasteiros, gestos obscenos, piadas de baixo calão, insinuações eróticas e mesmo pornografia.

Nas palavras de França de Oliveira:

Nas relações de trabalho não está proibida a aproximação sexual. Deve-se afastar a paúra do contato interpessoal no trabalho, pelo temor de ser caracterizado como assédio sexual. A declaração de um sentimento para com o colega de trabalho, seja do mesmo ou de distinto sexo, poderá ser um investimento enriquecedor para ambos, desde que seja respeitada a liberdade de escolha e que essa manifestação seja, sempre, não ofensiva.²³³

Analizados os aspectos pertinentes à conduta nas situações de assédio sexual no trabalho e suas complexas peculiaridades, que dizem respeito aos limites do comportamento aceitável nas relações sociais, o que implica por vezes uma avaliação subjetiva, na sequência, buscar-se-á uma tentativa de conceituação da situação de assédio sexual nas relações de trabalho, detectando de forma interpretativa aberta, alguns caracteres distintivos da situação, sempre com o objetivo de ampliar a conceituação ora existente tentando, outrossim evitar o reducionismo que qualquer caracterização possa acarretar.

²³¹ Disponível em: <http://escrevalolaescreva.blogspot.com.br/2011/06/viva-marcha-das-vadias-ja-reacao-ela.html>. Acesso em: 15 jun.2015.

²³² NOVAES GUEDES, Márcia. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2008, p. 43.

²³³ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. *Justiça do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana*. CESÁRIO, João Humberto (coord). *Algumas relações do Direito do Trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral*. São Paulo: LTr, 2007, p. 118.

2.2 Conceituação do assédio sexual nas relações de trabalho

O assédio sexual nas relações de trabalho é objeto, na atualidade, de discussões, em razão de caso ocorrido no FMI²³⁴, em Washington, nos Estados Unidos da América, que motivou mudanças de comportamento em relação ao assunto, como a adoção de um código de conduta pela instituição, visando coibir a prática da conduta de assédio sexual.

Ao analisar a situação na Espanha, Castells²³⁵ aponta que a incorporação da mulher ao trabalho assalariado em todas as esferas da sociedade, em um contexto de persistência dos valores sexistas, acarretou a prática estendida do assédio sexual nas relações de trabalho e que segundo um estudo do Ministério do Trabalho e de Assuntos Sociais, de 2006, existiram, no ano anterior 835.000 casos de assédio sexual declarado, afetando cerca de 9,9% das trabalhadoras, porcentagem que deve ser maior, devidos aos casos não declarados, relativos aos casos em que o assédio ocorre de forma “leve”, caracterizado por pressões verbais. Aponta ainda que 92,4% das mulheres entrevistadas consideram o assédio sexual como uma forma de violência e que a magnitude do fenômeno é reveladora da persistência de uma mentalidade masculina que considera a mulher como objeto sexual, independentemente de que seja uma colega de trabalho com qualificação frequentemente comparável ou superior a do homem.

No Brasil, de acordo com a ministra do TST brasileiro, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi²³⁶, dados recentes da OIT atestam que 52% das mulheres do Brasil já sofreram assédio sexual²³⁷. Embora não existam estatísticas confiáveis, devido ao grande número de casos não denunciados, tais dados coincidem com os dados de pesquisa realizada no princípio de 1995, em doze capitais brasileiras. Monteiro de Barros²³⁸ afirma que 45% do contingente feminino da administração federal

²³⁴ Disponível em: <<http://correiodobrasil.com.br/outras-denuncias-de-assedio-sexual-pesam-sobre-strauss-kahn/240327/>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

²³⁵ CASTELLS, Manuel, SUBIRATS Marina. Op. Cit. nota 156, pp. 21-22. Para Castells, “La legislación preventiva e punitiva que está en preparación para proteger a la mujer trabajadora en su nuevo medio de vida es un claro indicador de la dificultad que tienen las mujeres para hacerse respetar por los hombres como personas autónomas allá donde vayan”.

²³⁶ Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 13 jun. 2015.

²³⁷ Disponível em: <<http://www.terra.com.br/mulher/artigos/2002/08/23/000.htm>> e <www.tst.jus.br>. Acesso em: 15 jun. 2015.

²³⁸ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, p. 195.

sustentaram que tiveram que suportar algum tipo de assédio e que nos países baixos, 58% das mulheres entrevistadas que trabalham já foram assediadas.

O assédio sexual pode ocorrer em outros âmbitos de relações sociais, como entre professor e aluno, entre médicos e pacientes, entre religiosos e fiéis, entre outros. Do que se cuida aqui é especificamente o assédio sexual no âmbito das relações laborais.

Segundo Lima²³⁹, a discriminação por assédio é fenómeno bem conhecido nas relações laborais e que, recentemente, passou a ser considerado como atitude discriminatória, sendo prática comum nas relações de trabalho, notadamente dentro das relações de emprego diante da subordinação do empregado e da necessidade de manutenção no emprego, tornando-o vulnerável à vontade dos chefes.

Casos que podem ser enquadrados como sendo situações de assédio sexual foram encontrados antes ainda da Revolução Industrial, sempre decorrentes da desigualdade existente entre homens e mulheres e entre patrões e empregados. Desde a antiguidade é constatada a existência de pressões exercidas sobre pessoas do mesmo ou do sexo oposto como demonstração de autoridade, poder e superioridade, com o objetivo de obter favores sexuais e submissão. Conforme Monteiro de Barros²⁴⁰, "alguns autores equiparam o assédio sexual ao uso medieval do *jus primae noctis* (direito à primeira noite), que obrigava as recém-casadas a passarem a noite de núpcias com o senhor do lugar, havendo decisão, de 1409, na França, declarando ilícita essa prática". Nas palavras de Fiol, ao falar sobre a violência de gênero como fenómeno social:

A lo largo de la historia se há ido alimentado e transmitiendo la creencia de que las mujeres eran inferiores a los hombres tanto desde el punto de vista moral, como intelectual y biológico. A partir de esta supuesta inferioridad se justificó, y se justifica, todavía en muchos aspectos, la utilización de la violencia contra ellas como instrumento de control sobre sus vidas. El pensamiento misógino, es decir, aquel que parte de este desprecio hacia el sexo femenino y de la superioridad del varón por el simple hecho de serlo, es el máximo responsable de esta situación, y su supervivencia está ligada a la estructura patriarcal de la sociedad em la que en muchos casos sigue siendo el hombre el centro y la medida de todas las cosas. Em esto universo las mujeres han ocupado y ocupan todavía en muchos lugares deste planeta, espacios periféricos,

²³⁹ LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas Relações de Trabalho*. São Paulo: Elsevier Editora, 2011, pp. 223-226.

²⁴⁰ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado*. Revista Síntese Trabalhista, n. 118, abril de 1999, Porto Alegre, pp. 06/23.

alejadas, no sólo del poder, sino del control sobre sus propias vidas, y desta manera mermadas em sus derechos más fundamentales²⁴¹.

Gilberto Freyre²⁴², ao tratar dos costumes brasileiros na época da escravatura, relata que na cultura das casas-grandes do tempo da escravidão, era incentivado que os filhos homens tivessem relações sexuais com as escravas negras, que por força de tal pensamento, além do trabalho forçado eram submetidas aos caprichos dos filhos do patrão e muitas vezes do próprio patrão. A prática da conduta de assédio sexual, aliás, foi comum nos países que utilizaram o sistema escravagista no século XIX.

Ao analisar o legado da escravidão nos EUA, Davis²⁴³ aponta para o tratamento dado às mulheres negras pelos proprietários de escravos que, de um lado, exigiam que trabalhassem de forma igual aos homens, mas, por outro lado, se os homens eram castigados com flagelações e mutilações, as mulheres, a par das flagelações e mutilações, sofriam toda forma de coerção sexual, sendo a violação utilizada como expressão do domínio econômico do proprietário e do controle das mulheres negras pelo capataz. Davis²⁴⁴ aponta que apesar dos testemunhos dos escravos narrando as violações e coerções sexuais realizadas por homens brancos e sofridas pelas mulheres negras, a literatura tradicional sobre a escravidão silenciou sobre o tema, dando a entender que o ocorrido não era exploração sexual, mas mestiçagem. A supressão das práticas escravagistas (ao menos no plano legal) não afetou as condutas de exercício e abuso do poder nos muitos anos que se seguiram, não sendo de estranhar, conforme Martinez-Vivot²⁴⁵, que a Revolução Industrial, ao modificar o sistema de produção e introduzir a fábrica por conveniência econômica, além de admitir mulheres, aceitou também, como fato comum, que a mulher para trabalhar, deveria submeter-se sexualmente ao empregador ou a quem o representasse. Como aponta Davis²⁴⁶, se durante a escravidão, a licença para violar as mulheres negras era baseada no poder econômico dos proprietários de escravos, a estrutura de classes

²⁴¹ FIOL, Esperanza Bosch. “*La violencia de género como fenómeno social*”. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. FIOL. Esperanza Bosch (Comp.). Formación Alcalá: Alcalá la Real, 2007, pp.19-20.

²⁴² FREYRE, Gilberto. *Casa Grande e Senzala: Formação da família brasileira sob o regime patriarcal*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984, p. 372.

²⁴³ DAVIS, Ângela. Op.cit, nota 49, pp. 16-201.

²⁴⁴ Ibidem, pp. 33-34.

²⁴⁵ MARTINEZ-VIVOT. Julio. Op.cit, nota 226, p. 183.

²⁴⁶ DAVIS, Ângela. Op.cit, nota 49, pp. 199-200.

da sociedade capitalista também encobre um incentivo para violar, referindo que os homens da classe capitalista e seus companheiros de classe média cometem suas agressões sexuais com a mesma autoridade que legitima os ataques cotidianos ao trabalho e à dignidade dos trabalhadores. O assédio sexual no trabalho sempre foi “*um secreto a voces*”, estando as mulheres mais vulneráveis, especialmente quando não sindicalizadas e o fato de as mulheres trabalhadora sofrerem uma exploração mais intensa que os homens da mesma classe amplifica a vulnerabilidade ao abuso sexual e a coerção sexual, simultaneamente, reforça a vulnerabilidade à exploração econômica.²⁴⁷ Conforme Davis:

La estructura de clases del capitalismo alienta a los hombres que ostentan el poder económico y político a convertir-se en agentes habituales de explotación sexual. (...) Si bien, dadas las dimensiones que há cobrado el ejercicio de la violencia sexual, es posible hablar de ella en terminos de crisis, esta constituye uno de los aspectos de una crisis profunda y declarada del capitalismo. La amenaza de violación, que es la cara violenta del sexismo, continuará existiendo mientras la opresión global de las mujeres siga siendo un sostén esencial para el capitalismo. (...)

Conforme Alemany²⁴⁸, várias gerações de mulheres foram e são submetidas a solicitações indesejadas de ordem sexual, sendo o “*droit de cussage*” apontado por diversos autores, relatando que: “... Marie Victoire Louis (1994), analisando a condição das mulheres no momento da aparição do assalariamento, escreveu: “Os direitos de utilização do corpo das mulheres, aí compreendidos evidentemente em sua dimensão sexual, foram perpetuados no seio das relações salariais.”

Nas palavras de Freitas de Alvarenga²⁴⁹, a verdade é que a violência moral, física, psicológica, emocional e sexual, exercida sobre as mulheres é simplesmente a ponta do *iceberg* de um velho problema, de maior dimensão e profundidade, encoberto pelo *modus vivendi* ditado pela sociedade patriarcal: a discriminação e a desigualdade entre homens e mulheres e a diferença ideológica de trato, com superioridade do homem em relação à mulher, fomenta vários tipos de desigualdade e tem como consequência, as manifestações de violência contra a mulher, fundada em razões estruturais estreitamente vinculadas ao sistema patriarcal, com a rígida

²⁴⁷ Ibidem, p.199.

²⁴⁸ ALEMANY, Carme. *Assédio Sexual*. Dicionário crítico do feminismo. HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Helena (Orgs.). São Paulo: Unesp. 2009, p.26.

²⁴⁹ FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. Op.cit, nota 133, p. 322.

divisão de papéis entre homens e mulheres. Ao homem cabe a dominação, à mulher a subordinação, o que vai ao encontro da teoria de Young em relação às cinco caras da opressão.

A violência contra as mulheres ocorre em diversos âmbitos e a incorporação das mulheres ao mundo do trabalho não ocorreu sem discriminações direitas e indiretas que afetam o acesso ao emprego, a formação, a promoção profissional e às condições de trabalho e entre estas discriminações, está o assédio sexual.

A OIT reconheceu de forma explícita que o assédio sexual é uma discriminação em razão de gênero, não sendo neutro.

Como produto da desigualdade entre homens e mulheres a pessoa assediadora é habitualmente um homem e a pessoa assediada é habitualmente uma mulher, não sendo o assédio sexual problema de poder hierárquico e sim de poder de gênero, valendo dizer que o assédio sexual é um problema de poder e não um problema sexual²⁵⁰. Na mesma linha, Heller²⁵¹, ao falar sobre o problema do assédio, afirma:

No debemos olvidar que cuando las prácticas discriminatórias – explícitas o implícitas – son recurrentes y se asumen como naturales, tienden a instalarse em las instituciones. En muchos casos, los tratos paternalistas de superiores varones también tienden a disminuir las posibilidades de acceso de las mujeres a posiciones de mayor jerarquía. Es por ello que debemos estar atentas, identificar las injusticias que em muchos casos pasamos de largo y plantearlas em el momento apropiado y de manera decidida. Como hemos visto, las relaciones de género permean em las instituciones de diferentes formas, y solo el proceso de discriminación se pone de manifiesto no sólo em distintas posiciones de poder, sino que viene atravesado por una multitud de factores culturales – valores, ideología, símbolos, ritos, lenguaje – que legitiman la segregación laboral que analizamos, em algunos casos ocultándolas y em otros casos presentándola como natural ou neutra.

Como visto, o assédio sexual nas relações de trabalho é um problema de violência de gênero, de abuso de poder e de discriminação, que vem sendo visibilizado cada vez mais. Embora seja uma situação antiga como antiga é a sociedade, é certo dizer que hoje na sociedade ocidental contemporânea, o tema está em evidência, a par de outras violações de direitos humanos.

²⁵⁰ FERRER PÉREZ, Victoria A. Las diversas manifestaciones de la violencia de género. *“Las diversas manifestaciones de la violencia de género”*. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. Esperanza Bosch Fiol Comp. Alcalá La Real: Editorial Formación Alcalá, 2007, p. 87.

²⁵¹ HELLER, Lidia. Voces de mujeres. Actividad laboral y vida cotidiana. Barcelona: Sirpus, 2008, p. 112.

Os estudos das feministas americanas, durante a década de 1970, foram fundamentais para iniciar o processo de compreensão acerca do assédio sexual nas relações de trabalho.

O estudo do tema de forma científica iniciou, em 1974, durante um curso ocorrido na Universidade de Cornell, empregando-se ali, pela primeira vez, o termo “sexual harassment”, para analisar as experiências das mulheres com os homens, no mundo do trabalho e referir ao comportamento masculino que negava valor às mulheres e que apenas superficialmente tinha uma aparência sexual, mas constituía, na realidade, exercício de poder.

A partir daí as condutas de assédio sexual, em especial no âmbito laboral, ficaram evidenciadas como um problema social a requerer intervenção estatal para sua cessação e sanção, remarcando-se, contudo, que como todos os problemas relativos à violência de gênero, a tipificação do assédio como um delito significa um importante passo para sua visibilização como problema e um passo relevante para sua resolução.

Exitosas experiências judiciais e as reformas legais daí decorrentes serviram de antecedentes para um movimento global de conscientização, conceituação, regulação e desenvolvimento de políticas institucionais sobre o assédio sexual nas relações de trabalho.

Esse impulso chegou à América Latina na década de 1990, com o surgimento de debates, problematizando condutas antes naturalizadas de modo a ensejar reformas nas legislações e a experimentar um incremento da jurisprudência e das políticas públicas para combater velhas e novas formas de assédio sexual no âmbito das relações trabalhistas.

Os avanços são díspares entre os países, diante da falta de acordos sociais básicos, em muitos casos, sobre condutas que constituem assédio sexual, a reprovabilidade de tal comportamento, sua explicação e também sobre as estratégias legais e políticas para a prevenção e sanção do assédio sexual nas relações de trabalho. Dessa forma, sendo possível identificar países mais ativos no debate, na legislação e na instituição de políticas públicas sobre a questão, enquanto em outros países, simplesmente optaram por dar sinais simbólicos para definição de um novo tipo penal, desacompanhados de campanhas educativas e desenvolvimento nos

âmbitos institucionais para o processamento das ações que se seguiram à tipificação²⁵².

Em 1979, a jurista Catherine MacKinnon introduz o tema na legislação dos Estados Unidos da América, na esteira de outras pensadoras feministas.

MackKinnon²⁵³, ao descrever a situação de assédio sexual nas relações de trabalho, sob o ponto de vista da pessoa assediada, faz as seguintes colocações: há avanço sexual desde uma posição de poder; há ansiedade da pessoa assediada por não saber se as atenções não desejadas desaparecerão com um comportamento de indiferença ou, pelo contrário, aumentarão; se o assédio sexual se torna mais incisivo, há um perigo certo para a estabilidade e manutenção do emprego; a negativa frontal ao assédio sexual nas relações de trabalho pode provocar represálias, devendo a rejeição ser efetuada de maneira amável; aparentar ignorância pode ser uma estratégia, havendo o perigo de tal comportamento ser entendido como aprovação tácita e por fim, segundo o nível de agressividade, a recusa ao comportamento do assediador deve ser feito de forma cuidadosa, sem ferir o amor próprio do assediador, evitando assim uma vingança e ocultando o desgosto causado pela conduta reprovada.

Nos anos 80, houve o reconhecimento do problema, sobretudo no ambiente laboral, nos países europeus e segundo uma série de resoluções do Parlamento Europeu, o assédio sexual constituiria ataque “à dignidade e aos direitos das mulheres no local de trabalho”, acarretando a publicação, em 1987, do primeiro relatório sobre a questão, elaborado por Rubinstein, assinalando o documento que “o assédio sexual entra em conflito com o objetivo de igualdade de tratamento entre homens e mulheres” e recomendando a elaboração de diretriz comunitária acerca do assédio sexual nas reações laborais, presente que a legislação dos Estados-membros não estava adaptada²⁵⁴.

As pesquisas orientadas para o conhecimento do problema constataram que o assédio sexual atinge com frequência mais de 30% das mulheres e, dependendo da metodologia utilizada nas pesquisas, mais de 60% das mulheres, pois as mulheres

²⁵² MOTTA, Cristina e SAEZ, MACARENA. *La mirada de los jueces*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, American University Washington College of Law, Center of Reproductive Rights, 2008, pp. 227/251.

²⁵³ MACKINNON, Catherine. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven and London: Yale University Press. 1979.

²⁵⁴ ALEMANY, Carme. Op.cit, nota 249, pp. 26-27.

tendem a minimizar os fatos e considerá-los de forma restritiva, assinalando-se a inexistência de pesquisas que permitam avaliar os efeitos das medidas tomadas em relação ao assédio sexual (inclusão da proibição do assédio sexual em negociação coletiva e medidas preventivas) ²⁵⁵.

No Chile²⁵⁶, foi realizado um estudo, em 1995, sobre a percepção do assédio sexual entre trabalhadoras, dirigentes sindicais femininas e empregadoras. No início dos trabalhos, foi afirmado o desconhecimento sobre o tema, mas na medida em que se aprofundavam as pesquisas, avançando na problemática do assédio sexual nas relações de trabalho, ficou evidente um conhecimento mais profundo que o inicialmente remarcado, reconhecendo, por fim, a maioria das participantes que o assédio sexual nas relações de trabalho era um verdadeiro problema no trabalho e nas relações laborais, a necessitar de uma legislação específica.

Nos filmes, podem ser encontrados exemplos de assédio sexual nas relações de trabalho.

Destaca-se aqui como exemplo, o filme “North Country”, traduzido no Brasil como “Terra Fria”, realizado em 2005²⁵⁷. Nele é contada a história da primeira ação coletiva por assédio sexual dos Estados Unidos, no início dos anos 1990, e que constitui um marco histórico que influenciou outros processos judiciais e lutas feministas no país e no mundo. A ação, após longo trâmite, foi vitoriosa, e a empresa, uma década depois, foi condenada a pagar uma indenização às trabalhadoras no valor de US\$ 3,5 milhões.

²⁵⁵ Ibidem, pp.29/30.

²⁵⁶ GONZÁLEZ, Elpidio. Op. cit, nota 203, pp. 11-13.

²⁵⁷ Baseado em uma história real, contada em livro editado em 2003, por Clara Bingham e Laura Leedy Gansler, intitulado “Class Action: The Story of Lois Jenson and the Landmark Case That Changed Sexual Harassment Law”, contando, de forma romaneada a história de Lois Jensen, que cansada dos abusos psicológicos e físicos sofridos no trabalho, decidiu processar a mineradora Eveleth Taconite. O filme tem no elenco estrelas como Charlize Theron (que por este papel obteve indicações ao Globo de Ouro, Bafta e Oscar de Melhor Atriz), Frances McDormand, Sissy Spacek e Woody Harrelson, sob a direção da diretora Nikki Caro. No filme é contada a história de uma mulher, que ao fugir do marido violento, vai morar com o pai, levando junto os dois filhos, enfrentando a opressão a exploração e a violência contra as mulheres, não só nas ruas, nos espaços públicos, como bares e também no trabalho, quando resolve trabalhar na mineradora de ferro Eveleth Taconite, na cidade, que fica no interior do estado de Minnesota, nos EUA e onde há poucas oportunidades de trabalho para as mulheres. O assédio sexual sofrido pela protagonista, por colegas e superiores hierárquicos, situação que é enfrentada também por outras colegas de trabalho, bem como a ausência de resultado em suas reclamações, sendo inclusive sugerido um pedido de demissão caso não esteja gostando do trabalho, faz com que decida processar a empresa e após muito esforço, convence outras mulheres trabalhadoras da empresa a aderirem à ação coletiva.

Boaini e Azevedo²⁵⁸ salienta os seguintes aspectos em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho: a ausência de novidade no comportamento de assédio sexual nas relações de trabalho, o papel do movimento feminista como essencial para a identificação do assédio nas relações de trabalho como um problema grave; o papel relevante dos Estados Unidos da América na criação doutrinária acerca do assédio sexual nas relações de trabalho; a existência de dois tipos de assédio sexual em relações de trabalho: (*quid pro quo* e *hostile environment*); a utilização de ações cíveis, trabalhistas e administrativas em detrimento das ações criminais nos Estados Unidos da América; o papel da imprensa como elemento catalisador da questão relativa ao assédio sexual das relações de trabalho, incentivando o ajuizamento de ações; a repercussão da questão na Europa, tendo como resultante várias legislações aproveitando os conceitos norte-americanos e utilizando o direito penal; a existência, para o autor, de exageros, principalmente quando ao assédio sexual nas relações de trabalho na modalidade ambiental e por fim, a diferenciação entre moral e direito como essencial, especialmente para o direito penal.

No Brasil, os problemas relacionados ao assédio sexual foram visibilizados a partir da movimentação de mulheres trabalhadoras de diferentes segmentos sociais, que participaram da elaboração da Constituição Brasileira, de 1988, seguindo-se a divulgação das primeiras denúncias e dos primeiros levantamentos sobre o assédio sexual nos locais de trabalho²⁵⁹.

O fenômeno do assédio sexual aparece em todos os níveis de emprego, sem distinção de cenários econômicos, mas é agravado nos mais modestos e pode ser pior nos chamados países em desenvolvimento, onde os (as) trabalhadores (as), premidos pelas necessidades econômicas e atormentados pelo temor do desemprego e da penúria, dispõem de poucos meios para repelir o assédio. Pode-se afirmar, ainda, que a idade, o estado civil da mulher (solteira, separada ou viúva), o fato de ser imigrante e ainda a ausência de um contrato de trabalho escrito (o que significa trabalho em situações precarizadas, situações recorrente em relação às mulheres

²⁵⁸ AZEVEDO, André Boiani e. *Assédio sexual e aspectos penais*. Curitiba: Juruá, 2005, pp. 50-51

²⁵⁹ GIULIANI, Paola Cappelin. *Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira*. História das Mulheres no Brasil. DEL PRIORI, Mary; BASSANEZI, Carla (Coord.). São Paulo: Contexto, 1997, pp. 658-660.

imigrantes), aumentam a possibilidade da existência de assédio moral em relação às mulheres.

Para definir o que é assédio sexual, inicia-se pelo conceito do dicionário Aurélio²⁶⁰, em que a palavra assédio (do latim obsidiu/obsidere) significa a “insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, propostas, pretensões”. O verbete aponta ainda o assédio como o cerco que vai erodindo a resistência de fortificação inimiga.

Como definição de assédio em geral no local de trabalho, cabe transcrever a designação feita por Marie-France Hirigoyen:

Por acoso em el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. (...) Aunque el acoso en el trabajo sea un fenómeno tan viejo como el mismo trabajo, hasta principios de la década de los noventa no se lo ha identificado como un fenómeno que no sólo destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece el absentismo, yq que procuce desgaste psicológico. Este fenómeno se ha estudiado esencialmente em los países anglosajones y em los países nórdicos, em donde há sido cualificado de mobbing – de mob, muchedumbre, manada, plebe; de ahí a Idea de incomodidad fatigosa-. Heins Leymann, psicólogo del trabajo en Suecia, investigo este proceso que el denomina “psicoterror” durante cerca de una década y em vários grupos profesionales. Actualmente, em muchos países, los sindicatos, los médicos laborales y las mutualidades sanitárias empiezan a interesarse por este problema²⁶¹.

O termo “*sexual harassment*”, em inglês, foi adotado a partir de 1975, nos EUA, primeiro país a considerar o problema como um tema de Direito, equivalendo a “assédio sexual” em português, “acoso sexual” em espanhol, “molestie sessuali”, em italiano, “seku hara”, em japonês, entre outros. Em inglês é dada a denominação de “*harassment sexual*”, lembrando que *harass* tem origem no verbo francês *harasser*, que significa exaurir, esgotar, cansar, fatigar, aborrecer, enfadar, importunar e incomodar de forma reiterada. Na França é utilizada a expressão “*harcèler*”, vinda do francês antigo, com o significado de cansar por ataques diversos, importunar, atormentar e aborrecer.

²⁶⁰ BUARQUE DE HOLANDA Ferreira, Aurélio. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*; Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1999, p. 213

²⁶¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral. El maltrato psicológico na vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1999, p.48.

Pinho Pedreira²⁶² refere ainda, aos termos usados na Holanda (não querida intimidade), na Itália (molestamento sexual) e na França (chantagem sexual). Dada à universalidade do fenômeno, pode-se dizer que quase todas as línguas possuem uma expressão própria para denominar o que se chama, no Brasil, de “assédio sexual”²⁶³.

Na doutrina, há várias definições para o que seja assédio sexual, ressaltando que a conceituação jurídica do tema é um assunto que, pela relativa novidade da emergência, desperta controvérsias entre os estudiosos do Direito.

O assédio sexual pode ser classificado em dois grupos: o assédio sexual laboral, tema do presente trabalho e o assédio sexual que ocorre em outras esferas, não estando relacionado ao trabalho. Drapeau²⁶⁴ define o assédio sexual laboral como sendo toda conduta de conotação sexual não desejada, tanto verbal como física, em geral repetida e de natureza apta a causar um efeito desfavorável no ambiente de trabalho da vítima, acarretando consequências prejudiciais no emprego ou atentando contra a integridade física, psicológica ou a dignidade da pessoa.

Segundo Oliveira²⁶⁵, toda e qualquer conduta de natureza sexual, ou comportamentos outros dirigidos ao sexo, que acarretem situação de constrangimento ou indignidade ao assediado, homem ou mulher, pode ser considerado como assédio sexual, podendo a conduta ofensiva ser verbal; escrita ou por meio de gestos explícitos ou não e mesmo por imitações grosseiras, destacando o constrangimento e/ou a ou indignidade que sofrem os (as) trabalhadores (as). Na conceituação de Garmendia²⁶⁶, o assédio sexual seria toda conduta verbal, não verbal ou física, de natureza sexual, indesejada pela pessoa a quem se dirige e cuja aceitação ou rejeição é utilizada como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso ao emprego ou às condições de trabalho da pessoa assediada ou para criar um ambiente intimidador para esta. Há, portanto, a necessidade de que a conduta de assédio sexual seja base para uma decisão que afete o âmbito laboral ou crie ambiente intimidador.

Pamplona Filho ²⁶⁷conceitua o assédio sexual como toda conduta sexual de natureza não desejada, reiterada, embora repelida pelo destinatário, com

²⁶² PINHO PEDREIRA. *O assédio sexual em face do direito do trabalho*. Revista Trabalho & Doutrina. n. 09, São Paulo: Saraiva, junho de 1996, p. 68.

²⁶³ No mesmo sentido: PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.* nota 212, pp. 24-46.

²⁶⁴ DRAPEAU, Maurice. *L'Harassment Sexual au Travail*. Cowansville. Quebec: Ivon Blair, 1991.

²⁶⁵ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *O assédio sexual e o dano moral*, Revista LTr 66-01-11, p. 11

²⁶⁶ GARMENDIA, Martha Márquez. *Op.cit.*, nota 203.

²⁶⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op.cit.*, nota 201, p 35.

cerceamento da liberdade sexual, constituindo uma violação do princípio de livre disposição do próprio corpo, estabelecendo uma situação de profundo constrangimento. Entende como elementos caracterizadores básicos do assédio sexual a existência de sujeitos, o agente assediador e o destinatário assediado; a conduta de natureza sexual; a rejeição à conduta do agente e a reiteração da conduta.

Discorda-se aqui quanto à reiteração da conduta do agente como elemento caracterizador do assédio sexual, que pode ocorrer em um ato único. O mesmo autor, embora remarque que um ato isolado não tem o condão de caracterizar o assédio sexual, refere que há precedentes jurisprudenciais no Direito Estrangeiro que entendem pelo afastamento do requisito, se a conduta revestir-se de gravidade insuperável:

Como informa Alice Monteiro de Barros, “o Tribunal do Reino Unido, no caso *Bracebridge Engineering Ltda vs. Darby*, entendeu que um só incidente é suficientemente grave para se aplicar a lei contra discriminação sexual. A propósito, a legislação da Costa Rica assegura a possibilidade do assédio sexual configurar-se pela prática de uma conduta desde que seja grave”(…) A análise conjunta com os requisitos anteriores, notadamente a interpretação do que seja, para determinada sociedade, uma conduta com conotação sexual, é que possibilitará descobrir se um simples apertão nas nádegas já caracteriza o assédio ou é apenas uma simples manifestação de falta de educação e desrespeito, quando não caracterizar algum tipo penal, ou, em sentido contrário, uma conduta perfeitamente aceitável no ambiente em que foi praticada.²⁶⁸

Gonzalez²⁶⁹ aduz que o Código de Conduta sobre medidas para o combate do assédio sexual, da União Europeia, conforme a resolução do Conselho de Ministros de 20.05.1990, na definição geral de assédio sexual, especifica que a atenção sexual se converte em assédio sexual se uma pessoa continuamente indica que considera tal atenção ofensiva, embora um único incidente possa, por si só, caracterizar a conduta de assédio sexual. Ao comentar o caso *Braceridge Engineering Ltd. V. Darby*, de 1990, na Inglaterra, relata que Darby acionou seu empregador, seu supervisor e um colega de trabalho, pela agressão destes, em um escritório da fábrica onde laborava, relatando que teve suas pernas colocadas ao redor do corpo de um dos homens, ouvindo observações obscenas e ante a negativa do gerente em solucionar a questão de modo disciplinar, demitiu-se e ajuizou ação em razão da demissão e da

²⁶⁸ Ibidem, p. 46.

²⁶⁹ Cf. GONZÁLEZ, Elpidio. Op. cit, nota 203, pp. 11-13.

discriminação sexual ilegal. Na ação, o juiz Wood P., no primeiro voto, seguido pela maioria dos julgadores, expressou que o incidente embora único, era suficientemente sério, constituindo assédio sexual nas relações de trabalho e condenando os autores materiais e a empresa.

Para Jakutis, quem conhece a doutrina e a jurisprudência não tem dificuldade em entender que a reiteração evidencia mais o assédio, podendo existir uma prática única e tão severa que justifique a sua configuração, dando como exemplo o caso de uma trabalhadora que ao repelir uma proposta de cunho sexual do empregador é demitida. Tendo em vista o emprego como “bem”, conceito cuja preservação é de interesse do Direito do Trabalho, se este bem for atingido justifica a intervenção do Estado para coibir o assédio sexual nas relações de trabalho. Fato ainda mais grave quando a empregada é vítima de violência física, concluindo-se que um ato único pode caracterizar o assédio sexual.²⁷⁰

Monteiro de Barros²⁷¹ aponta para a coincidência entre os diversos conceitos de assédio sexual, dos seguintes aspectos: comportamento com conotação sexual, não desejado pela vítima e com reflexos negativos na sua condição de trabalho, sendo que a conduta do assediador compreende um comportamento físico ou verbal de natureza sexual, capaz de afetar a dignidade da pessoa assediada no local do trabalho. Michael Rubinstein²⁷², especialista comunitário na aplicação de diretivas acerca de discriminação, no ano de 1986, definiu três tipos de condutas na prática do assédio sexual: a conduta física; a conduta verbal e a conduta não-verbal. A conduta física pode variar de simples toques ao ataque direto; a conduta verbal constitui a forma mais comum, pois através da expressão oral o assediador veicula desde gracejos até ameaças e propostas explícitas. A conduta não-verbal seria mais intuitiva e desconhecida, realizada através de ardis e subterfúgios como exibição de fotos, realização de desenhos, entre outros.

Assédio sexual não é um inocente flerte, fruto de atração que ocorre entre homens e mulheres, convivendo no ambiente de trabalho, mas manifestação de poder

²⁷⁰ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, p. 190.

²⁷¹ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, pp. 06-23.

²⁷² *Jornada sobre Mobbing: violencia psicológica em el trabajo*. Espanha, set/2000. Disponível em: <http://www.prevencionintegral.com/Default.asp?http://www.prevencionintegral.com/Novedades/mobbing/conclusiones.htm>. Acesso em: 20 jul. 2015.

e de opressão. Piotrkowski²⁷³ ressalta a dificuldade de concordância a respeito das definições das características do assédio, mesmo onde há legislação específica, mas aponta para a existência de características comuns, reconhecidas pelos estudiosos do assunto, que são as seguintes: 1) O assédio pode envolver comportamentos físicos ou verbais dirigidos a uma pessoa específica, através de comentários sexuais, comportamentos de sedução, propostas, pressão para encontros, toques, coerção sexual com uso de ameaça e chantagens, podendo culminar em agressões e violência física. O assédio pode envolver também comportamentos que atinjam mais pessoas, acarretando na existência de um ambiente hostil, degradante, humilhante e intimidante, diante da existência de gracejos, insultos, especialmente para as mulheres, vítimas, muitas vezes, de observações sexistas; 2) O assédio não é desejado nem bem-vindo pela pessoa destinatária ou pessoas destinatárias; 3) O assédio pode variar na severidade. Quando é severo, pode gerar sérios traumas e mesmo quando menos severo, pode acarretar problemas psicológicos.

De acordo com Chappel & Di Martino²⁷⁴, “ao analisar as variáveis formas de violência no trabalho, o assédio sexual significaria uma conduta não desejada, desarrazoada e ofensiva, de natureza sexual, praticada por empregadores e trabalhadores de superior ou da mesma hierarquia, que afeta a dignidade de homens e mulheres no trabalho e cuja aceitação ou rejeição pode ser usada implícita ou explicitamente como base para decisões que afetem o acesso da pessoa assediada ao emprego, a treino vocacional, à continuidade do emprego, à promoção, a salários ou qualquer outra decisão relativa ao emprego ou, ainda, se a conduta cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para o assediado”. Os autores advertem ainda que o assédio sexual, embora possa ser configurado por um único incidente, frequentemente consiste em repetidas, indesejadas, não-correspondidas e impostas ações que podem provocar um efeito devastador na pessoa assediada, podendo incluir toques, comentários, olhares, atitudes, piadas, uso de linguagem de caráter sexual, alusões à vida privada da pessoa, referências à orientação sexual,

²⁷³ PIOTRKOWSKI, Chaya S. “*Sexual harassment*”. ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety.

Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm/>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

²⁷⁴ DUNCAN, Chappel; DI MARTINO, Vittorio. *Violence at work*. 2. ed. Geneva: International Labour Office, 2000 p. 13.

ditos com conotação sexual, comentários acerca da aparência e sobre aspectos do corpo da pessoa assediada.

Para outros autores, o assédio sexual tem sido considerado como fato corrente no mundo do trabalho, com habitualidade a ponto de ser adotado como situação natural pelas vítimas, que assumem tal situação como resultante do fato de serem mulheres, não havendo aí somente uma questão de sexo, mas de opressão e de poder²⁷⁵.

As características do assédio sexual nas relações de trabalho podem ser assim listadas: é um fenômeno estrutural mais do que um desvio individual; é um instrumento de controle social; é habitualmente negado, ignorado ou mitificado como comportamento sexual natural; a culpa recai sobre a mulher, segundo a sociedade e a própria mulher; a probabilidade de determinação de uma conduta como assédio está influenciada por fatores como o comportamento da vítima, sua relação com o assediador e outros fatores; os homens não valorizam a questão como um problema, atribuindo-a à conduta das mulheres ou a mero exagero, o assediador não leva em conta o aspecto físico da vítima e sim sua situação de vulnerabilidade, incluindo aí a necessidade da vítima de manter o trabalho; a natureza do delito e das circunstâncias em geral em âmbito privado, fazendo com que sua demonstração e comprovação sejam insuficientes para a efetiva condenação do autor.

Conforme Silva Neto²⁷⁶, não se exige, para a caracterização da situação de assédio sexual nas relações de trabalho, a ocorrência dentro da empresa ou no horário de trabalho. O assédio sexual pode ocorrer dentro e fora da empresa, dentro ou fora do horário de trabalho, devendo, contudo, estar relacionado ao contrato de trabalho.

Para melhor compreensão, exemplifica-se com a situação, bem comum, de a pessoa trabalhadora receber uma mensagem em seu celular, oriunda de superior hierárquico ou colega, com propostas de cunho sexual. Mais explicitamente, visualize-se uma mulher casada que, ao sair do trabalho, receba uma mensagem com elogios e/ou insinuações, convidando-a para sair, vinda de seu superior hierárquico ou de algum colega.

²⁷⁵ FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. Op.cit, nota 133, p. 414.

²⁷⁶ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Constituição e Assédio Sexual*. Revista de Direito do Trabalho. Editora RT, ano 29, n. 111, 2003, pp. 106-107.

Para Touraine, o movimento feminista transformou profundamente a condição das mulheres em muitos países, seguindo ativo onde a dominação masculina conserva ainda sua potência, resultando cada vez mais raro que não se reconheçam as conquistas e a luta pela liberdade e pela igualdade, e as ações contra a desigualdade e as discriminações representam a parte mais visível da ação feminina²⁷⁷.

A transformação cultural mais importante diz respeito às mulheres e o que está em causa não é apenas a luta pela igualdade e pela liberdade, mas a afirmação de que o universal humano não se encontra em na figura do “homem”, mas na dualidade do homem e da mulher que formulam, de maneira diferente ou mesmo de maneira idêntica, o mesmo processo de combinação de um ser particular e de uma racionalidade geral, substancial ou instrumental. A crítica feita pelas mulheres tem um valor geral, de destruir a identificação da cultura ou da modernidade com apenas um ator social, fechando os demais autores num estatuto de inferioridade e de dependência²⁷⁸.

Adverte Touraine, porém, que os homens seguem com frequência falando das mulheres como objeto de desejo, parecendo que o assédio sexual tardará em desaparecer, sendo difícil negar que ainda prepondera uma sociedade mais favorável aos homens do que às mulheres.

De outro lado, Lipovetski²⁷⁹ faz um contraponto às teorias feministas sobre o assédio sexual, ao afirmar que ninguém ignora os excessos caricaturais que acompanham a fobia do assédio sexual nos Estados Unidos da América, erguendo vozes, atualmente, contra as medidas e definições maximalistas do assédio sexual; entende que a extensão da noção atual do assédio sexual, protege as mulheres mais em teoria do que em prática; que as mulheres têm atualmente mais possibilidades de desencadear um processo judicial, mas sugere que tal fato pode resultar em redução da capacidade individual da mulher para superar ou resolver por si situações cotidianas problemáticas em seu relacionamento com homens. Afirma que a emancipação feminina não pode ser reduzida à militância; à judicialização dos

²⁷⁷ TOURAINE, Alain. *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Paidós Ibérica, 2007, pp. 24-25.

²⁷⁸ TOURAINE, Alain. *Iguais e diferentes. Poderemos viver juntos?* Lisboa: Instituto Piaget: 1997, pp. 52-53.

²⁷⁹ LIPOVETSKY, Gilles. Op. cit, nota 12, p. 81-86.

conflitos, ou à satanização do macho e que, depois do “tudo é político”, se deve reinvestir na questão do socialismo feminino questionando se, após a mulher vítima, não será utopia esperar a mulher “afirmativa e irônica”. Aduz que as conquistas econômicas, sociais e jurídicas femininas representam etapas importantes em direção à liberdade que, contudo, manter-se-á abstrata sem a razão independente e trocista, sem o riso e a ironia; que a política não é senão uma das vias para a soberania do feminino e exprimir-se-á tanto melhor quando conseguir mostrar-se trocista face à “superioridade” masculina. Propõe uma maior apropriação do poder irônico.

Em outras palavras, “rir do masculino” como estratégia para manter os homens à distância é possível entre pessoas consideradas iguais. A premissa ora adotada é de que se trata de opressão e, sem negar o valor do riso, questiona-se sua possível utilidade como arma eficaz contra a opressão.

Se nos Estados Unidos da América e mesmo na França, há regulamentação legal suficiente, a ponto de permitir tal entendimento, no Brasil o que se vê é a ausência de um regramento normativo eficaz, não sendo, por exemplo, possível a uma secretária, que depende do emprego para o sustento de sua família, rir e ironizar os avanços sexuais de seu empregador ou mesmo de um colega, sem medo de ser despedida. Ou evitar que o riso e a ironia sejam entendidos como anuência aos avanços não desejados.

Se é correto afirmar que há excessos no combate ao assédio sexual, é também correto afirmar que a dominação masculina preponderou e ainda prepondera em muitos ambientes, não sendo possível combater a opressão apenas com o riso e a ironia.

Paglia²⁸⁰ também apresenta contraponto às posições de Catharine MacKinnon, a quem critica de forma dura, entendendo, no mínimo, que suas contribuições positivas, entre as quais o reconhecimento do assédio sexual como categoria legal, devem ser sopesadas com a responsabilidade de fomentar o que qualifica de “louca histeria sexual” que tomou o feminismo norte americano, entendendo que o feminismo inteligente do século XXI deveria abraçar toda sexualidade e que as mulheres nunca saberão quem são até que deixem que os homens sejam homens.

²⁸⁰ PAGLIA, Camille. *Vamps e Tramps, más allá del feminismo*. Madrid: Valdemar, 2001, pp. 185-191.

Contrapõe-se aqui, sabendo-se da controvérsia sobre as opiniões de Paglia, que o que se busca, nas lutas das mulheres, é o respeito à dignidade humana, que encontra limites no respeito à dignidade humana do outro. O assédio sexual nas relações de trabalho, na realidade brasileira, longe dos eventuais excessos que possam ocorrer em países mais adiantados na regulamentação legal, carece ainda de meios para que a dignidade humana seja efetivamente respeitada. Há avanços inegáveis, mas há ainda muito que fazer, em relação à concretização da real igualdade de gênero no Brasil.

Transcreve-se aqui interessante ementa do acórdão do Processo 01531200146402000(20030552243), da lavra do Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, publicado em 20.05.2005, oriundo do TRT da 2ª Região, em São Paulo, na qual a empresa foi condenada pela imposição à empregada de sair com os clientes e/ou permitir comentários de caráter sexual:

ASSÉDIO MORAL. DEGRADAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO. A sujeição dos trabalhadores, e especialmente das empregadas, ao continuado rebaixamento de limites morais, com adoção de interlocução desabrida e sugestão de condutas permissivas em face dos clientes, no afã de elevar as metas de vendas, representa a figura típica intolerável do assédio moral, a merecer o mais veemente repúdio desta Justiça especializada. Impor, seja de forma explícita ou velada, como conduta profissional na negociação de consórcios, que a empregada "saia" com os clientes ou lhes "venda o corpo e ainda se submeta à lubricidade dos comentários e investidas de superior hierárquico, ultrapassa todos os limites plausíveis em face da moralidade média, mesmo nestas permissivas plagas abaixo da linha do Equador. Nenhum objetivo comercial justifica práticas dessa natureza, que vilipendiam a dignidade humana e a personalidade da mulher trabalhadora. A subordinação no contrato de trabalho diz respeito à atividade laborativa e assim, não implica submissão da personalidade e dignidade do empregado em face do poder patronal. O empregado é sujeito e não objeto da relação de trabalho e assim, não lhe podem ser impostas condutas que violem a sua integridade física, intelectual ou moral. Devida a indenização por danos morais (art. 159, CC de 1916 e arts. 186 e 927, do NCC)²⁸¹.

Observa-se que no caso, o assédio sexual não foi expressamente reconhecido e sim o assédio moral, ainda que a situação narrada constitua claramente situação de assédio sexual nas relações de trabalho.

²⁸¹ Disponível em: <<http://www.trt2.gov.br/>>. Acesso em: 25 jun. 2015.

Para Michael Rubinstein²⁸², ao elaborar, juntamente com outros especialistas, o que ficou conhecido como “Informe Rubinstein”, para a Comissão Europeia, sobre a proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho e sobre o qual foi escrita a Resolução do Conselho de Ministros da Comissão Europeia, em maio de 1990, a denominação “assédio sexual” constitui um termo novo para descrever um velho problema. Na Resolução citada²⁸³, o assédio sexual é definido como uma conduta não desejada, de natureza sexual ou outra conduta baseada no sexo, afetando a dignidade da mulher ou do homem, no trabalho.

A Recomendação da Comunidade Europeia 93-131, de 27.11.91, relativa à dignidade da mulher e do homem no trabalho, aborda o assédio sexual e propõe a seguinte definição:

La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o; dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato²⁸⁴.

O Relatório do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT, na 83ª Conferência Internacional do Trabalho - CIT, de 1996, tratando da igualdade nos empregos e ocupações²⁸⁵, aponta que o “assédio sexual” ou “atenção sexual não solicitada”, pode ocorrer de muitas formas, incluindo qualquer insulto ou consideração de forma inapropriada, piada, insinuação ou comentário pessoal sobre o cabelo, físico, idade ou situação familiar de uma pessoa; uma atitude paternalista ou condescendente com implicações sexuais que afetem a dignidade; convites ou solicitações indesejados, implícitos ou explícitos, acompanhados ou não

²⁸² RUBINSTEIN, Michael. *Dealing with harassment at work: the experience of industrialized countries*. Conditions of Work Digest. Geneva: International Labour Office, Vol. 11, n. 1. 1992

²⁸³ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 68.

²⁸⁴ TOVAR, Ligia Sanchez; ESPEJO, Maria José Del Pino; AZNAR, Maria Pilar Matud; ZINGALES, Rosalia. Op. cit. nota 228, p. 52.

²⁸⁵ *Equality in Employment and Occupation*. International Labour Conference. 83rd Session. Geneva, International Labour Office, 1996, pp. 15-16.

de ameaças; olhares lascivos ou outros gestos associados à sexualidade; contatos físicos desnecessários como toques, carícias, beliscões ou ataques. Para configurar assédio sexual no trabalho, um ato desse tipo deve, em adição, ser percebido como uma condição ou uma precondição de emprego, ou influenciar decisões tomadas neste campo e/ou afetar o desempenho no trabalho. Assédio sexual também pode surgir de situações geralmente hostis para um ou outro sexo.

Embora as definições acima reúnam alguns elementos comuns, a nosso juízo, uma das melhores definições acerca do que seja assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, pela amplitude de interpretação que permite, seria a dada por Jakutis²⁸⁶, quando exclui como elementos essenciais para a caracterização do assédio sexual no trabalho, os fatores relacionados com hierarquia, sexo dos envolvidos, local de trabalho e não-eventualidade do comportamento indevido, conceituando assédio sexual no trabalho como sendo a conduta reiterada ou não, ligada ao comportamento sexual e ao universo do emprego, não aceita pela pessoa assediada e cuja severidade produz, em um ser humano com sensibilidade normal, barreira para a feitura adequada das tarefas atribuídas.

Avulta-se que a conduta de assédio sexual pode ocorrer antes mesmo da contratação, como condição para a obtenção do trabalho ou durante o curso da relação de trabalho. É importante frisar que a prática da conduta de assédio sexual constitui uma manifestação de poder da parte da pessoa assediante, não tendo em princípio motivação fundada no desejo sexual. Constitui, na verdade, prática de opressão patriarcal, com afronta à dignidade da pessoa trabalhadora. Estabelecida a conceituação, haverá, no próximo subcapítulo, uma verificação acerca dos aspectos do assédio sexual nas relações de trabalho.

2.3 Diferenciação entre assédio sexual nas relações de trabalho, assédio moral e assédio por razões de sexo, espécies e sujeitos de assédio sexual nas relações de trabalho

Estabelecido um conceito acerca de assédio sexual, entendido, em síntese, como importunação não-desejada, de caráter sexual, acarretando constrangimento ou perturbação à pessoa assediada, envolvendo superior hierárquico, pessoa em

²⁸⁶ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, p. 199.

posição de ascendência, o que constitui o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quod* ou envolvendo colegas da mesma hierarquia, o que constitui o assédio sexual ambiental, ou por intimidação ou “clima de trabalho”, com ofensa à liberdade sexual, à dignidade e ao direito a ter um ambiente de trabalho sadio. Cumpre, ainda, destacar as semelhanças e as diferenças existentes entre assédio moral e assédio sexual, sinalando que ambos são frequentemente confundidos.

Felker²⁸⁷ destaca que não é raro encontrar alguma dificuldade entre o assédio moral e o assédio sexual, confusão feita inclusive por magistrados, que segundo o autor citado, ainda não absorveram a distinção entre ambos.

Não se deve olvidar que muitas vezes um assédio sexual que não atinge seu objetivo final, pode desencadear o assédio moral, especialmente o assédio discriminatório. Entre as semelhanças, duas merecem ser ressaltadas: tanto o assédio moral quanto o assédio sexual podem ser praticados dentro de uma relação hierárquica, de ascendência ou entre pessoas de mesma hierarquia, embora em ambos seja bem mais comum a existência de assédio envolvendo relação de poder formal. Tanto o assédio moral quanto o assédio sexual tem como característica a existência de constrangimento e perturbação à pessoa assediada.

Agrega-se à definição de assédio uma terceira semelhança, no sentido de que tanto o assédio sexual quanto o assédio moral podem acarretar dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa ao colocar em perigo seu emprego e ao degradar o ambiente de trabalho.

Para Araújo²⁸⁸, há também o assédio moral organizacional, configurado pelo conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas, com a finalidade de obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas administrativas,

²⁸⁷ FELKER, Reginald. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho. Doutrina, jurisprudência e legislação*. São Paulo: LTr, 2010, p. 262.

²⁸⁸ ARAUJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012, p. 76. Para Silva e Neto, haveria também o assédio por competência, entendido como “o comportamento ilícito por meio do qual se exige maior produtividade do trabalhador em razão de sua especial competência, habilidade e compromisso técnico profissional, sem que lhe seja destinada remuneração e-ou benefícios contratuais distintos dos demais trabalhadores que se encontram em idêntica situação funcional”. O assédio por competência seria distinto do assédio moral organizacional, pois dirigido a indivíduo certo e determinado (Conforme SILVA E NETO, Manoel Jorge. *Assédio por competência nas relações de trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia. Salvador, n. 3, 2008, pp.27-36.)

por meio de ofensa a direitos fundamentais, acarretando, muitas vezes, danos morais, físicos e psíquicos.

González de Rivera²⁸⁹ alude ao assédio sexual como instrumento de assédio institucional ou de mobbing, caracterizado pela utilização de avanços, piadas e agressões sexuais para humilhar ou degradar alguém, explorando o gênero da vítima, considerado pelo assediador como uma “debilidade”. As mulheres são as vítimas tradicionais deste tipo de assédio.

Pode-se afirmar que tanto o assédio sexual como o assédio moral constituem grave violação ao direito a um ambiente de trabalho digno. Há, em qualquer caso, grave violação aos direitos humanos dos trabalhadores, notadamente à dignidade humana.

Para Hirigoyen²⁹⁰, o assédio sexual não é mais que um passo adiante do assédio moral, atingindo ambos os sexos, embora admita que a maioria dos casos descritos ou denunciados corresponda a mulheres agredidas por homens, em geral superiores na hierarquia, não tendo a ação por objeto principal obter favores de natureza sexual, mas sim remarcar poder ao considerar a mulher como um objeto à disposição e que deveria inclusive sentir-se engrandecida pela atenção recebida. Hirigoyen identifica diferentes categorias de assédio sexual:

“ Se han descrito distintos tipos de hostigadores sexuales – todos tiéne en común um ideal de rol masculino dominante y unas actitudes negativas con las mujeres y el feminismo -, y se han identificado diferentes categorias de acoso sexual: el acoso de género, que consiste em tratar a una mujer de un modo distinto porque es una mujer, con observaciones o comportamientos sexistas; el comportamiento sedutor; el chantage sexual (el único que se penaliza em Francia); la atención sexual no deseada; la imposición sexual; el asalto sexual.”

Conforme Araújo²⁹¹, contudo, embora possa haver a superveniência ou concomitância das imagens, o assédio moral não se confunde com a discriminação ou assédio sexual e deve ser distinguido para melhor visibilidade do problema.

Dos tipos descritos de assediadores sexuais todos têm em comum um ideal de papel masculino dominante e atitudes negativas em relação às mulheres e ao

²⁸⁹ GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. El maltrato psicológico. Madrid: Espasa Calpe, 2005, p. 122.

²⁹⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit. nota 262, p. 59. Conforme Hirigoyen, ao sinalar o ponto de partida do assédio: “Sin embargo, algunas luchas son desiguales de entrada. Por ejemplo, la lucha con un superior em la jerarquia, o uma lucha em la que um individuo acorralla a outro em una posición de impotência para, seguidamente agredirlo com absoluta impunidad y sin que pueda replicar.”

²⁹¹ ARAUJO, Adriane, Reis de. Op.cit, nota 272, p. 86.

feminismo, podendo ser identificadas diferentes categorias de assédio sexual: o assédio de gênero (tratar uma mulher de modo diferente porque é uma mulher, com comportamentos e observações sexistas); o comportamento sedutor; a chantagem sexual; a atenção sexual indesejada; a imposição sexual e o assalto sexual.

Entre as diferenças, seguindo a linha adotada por Oliveira da Silva²⁹², há quatro pontos significativos de separação entre o assédio moral e o assédio sexual, a saber:

- a) o assédio moral exige a reiteração e a habitualidade da conduta ofensiva, enquanto o assédio sexual pode ser configurado pela prática de um único ato;
- b) o constrangimento imposto no assédio moral consiste na depreciação e no desajuste, até a condução de um total desequilíbrio da pessoa assediada. Já no assédio sexual, o constrangimento consiste na imposição de propostas sexuais não desejadas, atingindo o íntimo da pessoa assediada, que teme ser prejudicada profissionalmente;
- c) as condutas, no assédio moral, são interligadas e concatenadas, muitas vezes marcadas pela sutileza, a ponto de o assédio moral ser conhecido como “o risco invisível”. No assédio sexual, as condutas são mais incisivas e perceptíveis pelas pessoas do convívio da pessoa assediada;
- d) por fim, o objetivo do assédio moral é a eliminação da pessoa assediada do local de trabalho, através do desequilíbrio gerado. No assédio sexual, o objetivo é que a pessoa assediada ceda às imposições relativas ao desejo sexual do assediante.

Veja-se, portanto, que em que pese a opinião de Hirigoyen²⁹³, para quem o assédio sexual não é mais do que um aspecto do assédio em sentido amplo, assédio moral e assédio sexual são ocorrências bem diferentes, com objetivos e características próprias, embora existam muitos casos em que o assédio moral pode ser resultante de um assédio sexual frustrado, traduzindo-se como vingança do assediador, o que tem sido verificado nos julgados trabalhistas, nos quais são comuns pedidos de indenização por dano moral decorrente da prática de assédio sexual e também de assédio moral.

²⁹² OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005, p. 54.

²⁹³ HIRIGOYEN, Marie-France. Op. cit. nota 262, p. 59

Nas palavras de Oliveira da Silva²⁹⁴, “revoltado com a recusa de sua proposta sexual, o assediador aproveita novamente o ambiente laboral para desenvolver sua vingança através da tortura psicológica à vítima”.

É bastante comum que o assédio moral e o assédio sexual sejam confundidos, inobstante o equívoco de tal confusão, há semelhanças entre as duas situações de assédio, podendo o assédio sexual, muitas vezes servir como estopim para o assédio moral, o que pode ocorrer como forma de retaliação da pessoa assediadora não correspondida, que tem seu poder desafiado.

Para Heller²⁹⁵, o assédio sexual é uma forma de violência que afeta principalmente, ainda que não exclusivamente, as mulheres, tratando-se de uma demonstração de poder, que pouco tem a ver com a atração sexual entre duas pessoas, sendo uma atenção não desejada que invade a integridade da pessoa, incluindo solicitações de favores sexuais, comentários e toques não queridos ou degradantes. Em muitos casos não há denúncia, embora ocorram consequências diversas, como o abandono dos lugares de trabalho, depressão, stress e ansiedade. As formas de experimentar o abuso de poder podem não ser muito evidentes, diante da existência de um clima de intimidação, hostilidade, humilhação, disfarçado de adjetivos que podem até parecer agradáveis, em uma primeira impressão, mas que seguem constituindo atenção não desejada nem querida.

Há também o assédio por razões de sexo, que conforme o artigo 7.2 da Lei Orgânica 3-2007, de 22.03.2007, para a igualdade efetiva entre homens e mulheres, editada na Espanha, seria o comportamento realizado em razão do sexo de uma pessoa e com o mesmo propósito de atentar contra sua dignidade e criar um entorno laboral intimidador, degradante ou ofensivo²⁹⁶.

González de Rivera²⁹⁷, ao analisar o conceito de assédio sexual, inclui o assédio motivado pelo gênero (e aqui sem adentrar na discussão existente entre a

²⁹⁴ Ibidem, p. 55.

²⁹⁵ HELLER, Lidia. Op. cit. nota 252, p. 108. Nas palavras de Heller: “Aunque resuelve molesto para muchos y muchas, una cuestión importante a tener en cuenta al analizar las relaciones de género en las organizaciones es la relación de poder extrema referida al acoso sexual. Si bien no es un tema nuevo, en distintas organizaciones se ha comenzado a tomar conciencia de su importancia y de las distintas formas que puede adoptar. En algunas sociedades, como la norteamericana, las mujeres informan sobre este tipo de situaciones e existe una legislación que las sanciona fuertemente. El acoso sexual es una forma específica de violencia que afecta principalmente, aunque no exclusivamente, a las mujeres”.

²⁹⁶ RUBIO DE MEDINA, Maria Dolores. Op. cit. nota 215, p. 21.

²⁹⁷ GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. Op. cit. nota 290, pp. 122-123.

diferenciação sexo\gênero) da vítima entre as variantes do assédio sexual, nos seguintes termos:

El acoso motivado por el género de la víctima. Es una variante de acoso institucional, que puede manifestarse de manera sexual o de outra manera. Cualquiera que sean sus manifestaciones, lo esencial es que el acoso se inicia por causa do género de la víctima, sea ésta mujer o varón. La selección de la víctima em virtude de su género puede entenderse como un acto punitivo o defensivo, consciente o inconsciente, ante lo que se percibe como una transgresión en una estrutura grupal concebida como “sólo para hombres” o “sólo para mujeres”.

Para prosseguir na conceituação de assédio sexual, atenta-se para o que a doutrina denomina de espécies de assédio, sendo importante referir também a influência da doutrina norte-americana, notadamente da jurista Catharine MacKinnon²⁹⁸, que classificou o assédio sexual no âmbito laboral em dois grupos: o assédio sexual por chantagem ou *quid pro quod* (expressão latina utilizada aqui com o sentido de compensação ou contrapartida) e o assédio sexual por ambiente de trabalho, ou clima de trabalho, lembrando que o sistema judicial norte-americano reconhece o assédio sexual como discriminação sexual desde 1976.

O assédio sexual por chantagem ou *quid pro quod* implicaria a existência de uma compensação ou contrapartida, na imposição de exigências de caráter sexual em troca da manutenção de vantagens ligadas ao emprego ou mesmo do próprio emprego, constituindo, portanto, chantagem, protagonizada por pessoas que possuem diferente posição hierárquica na empresa, sendo o assediante, em regra, superior hierárquico ou pessoa com ascendência sobre a pessoa assediada, em razão do exercício de cargo, emprego ou função. Seria, portanto um assédio sexual envolvendo relações verticais, na forma clássica de verticalidade descendente. Há casos mais raros, nos quais o assediante ocupa posição hierárquica subordinada à pessoa assediada, constituindo o assédio vertical ascendente.

Acerca do assédio sexual por chantagem ou *quid pro quod*, há autores que apontam que a chantagem pode ocorrer de forma explícita ou implícita (indireta). A chantagem explícita pode ocorrer de duas maneiras²⁹⁹: na primeira, quando há solicitação de favores sexuais mediante a ameaça de sanção ante a negativa; na segunda, mediante o uso da força física, tornando-se irrelevante o elemento volitivo. A chantagem implícita ocorre quando o empregador utiliza o critério da concessão de

²⁹⁸ MACKINNON, Catharine. Op.cit, nota 254.

²⁹⁹ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. Op.cit. nota 233, p. 107.

favores sexuais como única forma de ascensão profissional ou salarial pelos empregados.

Garmendia³⁰⁰ trata como a existência do que chama de chantagem sexual indireta, entendida como o assédio sexual praticado por aqueles que podem influir de maneira decisiva nas resoluções dos que detém o poder, sem possuir o poder diretamente.

Para González de Rivera³⁰¹, o assédio por chantagem seria o que chama de “acoso sexual puro”, consistindo no abuso de uma posição de poder para obter benefícios sexuais e há chantagem sexual quando a resposta ao assédio sexual sirva como base, de forma explícita ou implícita, para a tomada de decisões que afetem o acesso da pessoa à formação profissional ou ao emprego, à continuidade do contrato de trabalho, à promoção profissional ou a aumentos de salário, entre outras formas possíveis.

O assédio sexual ambiental ou de clima de trabalho pode ser definido como aquele em que for constatada a existência de clima de trabalho envenenado ou entorno hostil.

Aqui o assédio sexual não seria acompanhado propriamente de ameaças ou de represálias em caso de negativa, mas a exposição dos trabalhadores a avanços repetidos, piadas, e gestos sexistas ensejaria o envenenamento do ambiente de trabalho, podendo ser praticado por outras pessoas que não os superiores hierárquicos ou com ascendência, em razão do exercício de cargo, função ou emprego, razão pela qual há quem entenda que o assédio sexual na modalidade ambiental ou de clima de trabalho envolveria precipuamente, relações horizontais entre pares³⁰², o que não exclui, evidentemente, a prática de ato de assédio sexual em tal modalidade por pessoas com superioridade hierárquica ou ascendência em razão do exercício de cargo, função ou emprego.

Palavras de caráter sexual inapropriadas, comentários de caráter sexual sobre o vestuário, piadas sexistas, ofensivas e de duplo sentido, questionamentos indevidos sobre a vida íntima, comentários que causem embaraço, humilhação, vergonha, evidenciando grosseria, excessiva ênfase à sexualidade nas manifestações físicas e

³⁰⁰ GARMENDIA, Martha Márquez. Op.cit, nota 203.

³⁰¹ GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. Op. cit. nota 290, p. 122.

³⁰² No mesmo sentido, OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. Op. cit. nota 275, p. 25.

verbais, insinuações inconvenientes, solicitações de natureza sexual, acompanhadas de propostas de recompensas, toques físicos como beliscões, apalpadelas e esfregamentos, mostra e exposição de material impresso de caráter sexual, bem como qualquer agressão verbal ou física, sempre com conotação sexual.

González de Rivera³⁰³ conceitua o assédio sexual ambiental como a criação de um clima humilhante, intimidador ou hostil por meio de piadas de conteúdo erótico, sexual ou pornográfico; comentários degradantes baseados no sexo; atitudes sexistas ou homofóbicas; exibição ou imposição de escritos, cenas, objetos, sons ofensivos por seu conteúdo sexual ou degradante, concluindo que é claramente uma forma de poluição psíquica.

Outros³⁰⁴ entendem que existiriam três formas de assédio sexual: o assédio sexual por intimidação, o assédio sexual por chantagem e o assédio sexual ambiental.

O assédio sexual por intimidação seria aquele que ocorre através da prática de ato que constitua incitação ou solicitação sexual inoportuna.

O assédio sexual por chantagem seria aquele que ocorre quando há exigência efetuada por pessoa que tenha superioridade hierárquica sobre a vítima.

O assédio sexual na forma ambiental seria o ato de importunação, realizado por outras pessoas, ligadas à relação de trabalho.

Pamplona Filho³⁰⁵ distingue o assédio sexual no âmbito laboral, nas espécies de assédio sexual por chantagem (assédio sexual *quid pro quo*) e assédio sexual por intimidação (assédio sexual ambiental). O assédio sexual por chantagem seria a espécie de mais fácil visualização, sendo considerado por algumas legislações como a única forma de assédio sexual, tratada quase exclusivamente como questão de abuso de poder, cabendo destacar que essa forma de assédio ocorre com frequência nas relações de trabalho, sendo o assediado subordinado hierarquicamente ao assediador e nem o superior hierárquico postula favores ou condutas sexuais para si, podendo fazê-lo para superiores hierárquicos, clientes ou credores da empresa.

Quanto ao assédio sexual por intimidação ou assédio sexual ambiental trata-se, na verdade, de uma forma de intimidação, muitas vezes difusa, violando o direito

³⁰³ GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. Op. cit. nota 290, p.123.

³⁰⁴ Por todos, Mossin. MOSSIN, Heraclito Antonio. *Assédio sexual e crime contra os costumes*. São Paulo: LTr, 2002, p. 19.

³⁰⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, pp. 47-50.

a um ambiente de trabalho sexualmente sadio. Nesta espécie de assédio, o elemento "poder hierárquico" seria irrelevante, pois constitui caso típico de assédio sexual praticado por pessoa do mesmo nível hierárquico da vítima. O aspecto fundamental desta espécie de assédio sexual seria a violação ao "direito de dizer não", através da opressão, com a submissão da vítima a condutas que cerceiam sua liberdade sexual, ao forçar a pessoa a uma ação não desejada, criando constrangimento, por meio de conduta de natureza sexual repulsiva.

A inexistência de hierarquia entre assediante e assediado não significa a inexistência de poder, mas manifestação difusa de poder em sentido amplo.

Nas palavras de Pamplona Filho³⁰⁶, "(...) É importante destacar, porém, que embora essa espécie de assédio sexual não esteja tipificada como crime no ordenamento jurídico brasileiro, sua ilicitude - enquanto forma de violação à liberdade sexual - é evidente, devendo ser combatida e reparada na esfera civil e trabalhista."

Conforme Husbands, o assédio sexual ambiental é comum em profissões consideradas como "masculinas", chamadas de "anciens bastions de l' emploi masculin", afirmando que: "... com este comportamento, eles fazem passar duas mensagens: a primeira, que as mulheres são mais apreciadas no trabalho por seus atributos físicos e sua feminilidade do que pela sua competência profissional; e segunda, que elas não devem ensaiar a se rivalizarem com os homens."³⁰⁷

Da forma como descrita por Husbands trata-se de um comportamento de proteção de um grupo diante da suposta "ameaça" representada pelas mulheres ao sair dos papéis que lhes foram culturalmente outorgados. A reação dos homens pode ser atribuída tanto ao sexismo quanto à insegurança, resultados de processos culturais de bloqueios e que, por sua vez, geram atitudes de bloqueios.

A doutrina norte-americana acerca das espécies de assédio sexual tem obtido aceitação internacional, inclusive no Brasil. Pinho Pedreira, acerca da doutrina americana, assim afirma:

No famoso aresto *Vinson*, de 1986, a Suprema Corte norte-americana, através do Juiz *Rhenquist*, reconheceu como assédio sexual também aquele que cria 'um ambiente de trabalho ameaçador, hostil e ofensivo'. Depois de recordar que o princípio do 'ambiente hostil' tem sido aplicado às causas de

³⁰⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, pp. 47-50.

³⁰⁷ HUSBANDS, Robert. *Panorama Internacional da legislação sobre assédio sexual*. Revista Internacional do Trabalho, vol. 131, 1992, n. 6.

molestamento racial, *Rhenquist* cita o acórdão *Vinston*, que estabeleceu analogia com o assédio sexual nestes termos: 'O assédio sexual que cria um ambiente de trabalho hostil e ofensivo constitui um obstáculo arbitrário à igualdade dos sexos, no local de trabalho, na mesma medida em que o molestamento racial constitui um obstáculo à igualdade das raças. Certamente, forçar um homem ou uma mulher a sofrer todas as espécies de comportamentos sexuais abusivos para ter o privilégio de trabalhar e ganhar sua vida pode ser tão humilhante e desconcertante quanto lhe infligir os epítetos raciais mais duros'. No também célebre aresto *Janzen*, da Corte Suprema do Canadá, o Juiz *Dickson* salientou que o assédio 'clima de trabalho' é proibido ao mesmo título que o assédio 'chantagem no trabalho'. Lembrou em seguida que os tribunais americanos e canadenses reconhecem duas categorias de assédio sexual: tanto o 'ambiente de trabalho hostil' quanto o "*donnant-donnant*". Em 1990, após uma revisão da jurisprudência relativa ao assédio "clima de trabalho", a Corte de Quebec seguiu o aresto *Janzen*, decidindo que os réus haviam mantido uma "atmosfera de pornografia", exibindo à autora desenhos de órgãos genitais; as conversas giravam somente em torno de sexo; na cozinha era regra as fotos de nus. Como se vê dessas decisões, o assédio "clima de trabalho", é também assédio sexual³⁰⁸.

Jakutis destaca três pontos acerca da abordagem dos doutrinadores norte-americanos:

O assédio é uma conduta que pode ser praticada por homens e mulheres, e que pode existir, inclusive entre pessoas do mesmo sexo. (...) o assédio é, efetivamente, uma espécie de discriminação sexual, na medida em que impede que a vítima desenvolva todo o potencial dela no desempenho das tarefas de trabalho. Finalmente, cabe destacar que a percepção completa do fenômeno do assédio envolve, de forma acentuada, a idéia de subordinação (aquela praticada pelo superior hierárquico), mas não pode ficar limitada a essa concepção, podendo existir, também, entre colegas de trabalho e, inclusive entre clientes e trabalhadores³⁰⁹.

Ao analisar o Civil Right Act de 1964 e as proteções trazidas na seção VII, Alves Lima³¹⁰ faz referência à decisão da Suprema Corte norte-americana, no caso *Merit Savings Banks, FSB vs. Vinson*, considerando discriminatórias duas modalidades de assédio sexual: a primeira envolvendo a própria condição dos benefícios do emprego mediante favores sexuais, e a segunda envolvendo a existência de um ambiente hostil e ofensivo, ainda que o assédio sexual não afete benefícios econômicos.

Para muitos, o assédio sexual somente ocorre entre um empregado e um superior hierárquico, entendido como pessoa que detém ascendência sobre a vítima e a posição de tais autores foi reforçada com a adoção da teoria da chantagem,

³⁰⁸ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 70.

³⁰⁹ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, pp. 176-177.

³¹⁰ ALVES LIMA, Firmino. *Mecanismos Antidiscriminatórios nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006, p.174-175.

quando da edição da Lei nº. 10.224 de 15.02.2001, que alterou o Código Penal (Decreto-Lei nº. 2848, de 07.12.1940), para acrescentar o artigo 216 - A, com a seguinte redação:

Assédio sexual". "Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função." Veja-se, portanto, que o assédio sexual por chantagem, ligado à hierarquia entre o assediante e a pessoa assediada é criminalizado de forma específica, a partir da edição desta lei.

Para Gosdal³¹¹, a questão é que o assédio sexual enquanto ilícito de natureza trabalhista, não está limitado à conceituação do Código Penal, mas alcança também o assédio ambiental ou por intimidação e pode compreender o assédio praticado por cliente da empresa, sempre guardando relação com o trabalho e suas condições.

Quem adota somente a teoria da chantagem (*quid por quod*), na definição do assédio sexual nas relações de trabalho, entende que sua ocorrência se caracteriza como tal quando realizado por superior hierárquico ou pessoa com ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.

Calil ³¹² remarca que o assédio sexual é um dos muitos percalços enfrentados pelas mulheres trabalhadoras na vida laboral, com origem na cultura machista e discriminatória, afirmando-o como um atentado à liberdade sexual da empregada, promovido por superior hierárquico, em posição de poder (que não precisa necessariamente ser formal, devendo exercer comando sobre a pessoa assediada), através de chantagem tal que crie na mulher receio por seu emprego, cargo ou função, reduzindo, destarte, a capacidade de resistência, podendo ser concretizado de variadas formas, sempre com o intuito de obter vantagem sexual.

Nos termos expostos por Lippmann³¹³, a superioridade hierárquica do assediante, que deve ser chefe, superior ou mesmo um sócio da empresa, é fundamental para a caracterização do assédio sexual, devendo o assediante possuir poderes para influenciar na carreira ou nas condições de trabalho da pessoa

³¹¹ GOSDAL, Thereza Cristina. *Reflexões acerca do assédio sexual no trabalho*. Trabalho e Regulação no Estado Constitucional. RAMOS FILHO (Coord.) Curitiba: Juruá, 2011, v. 3 (Coleção Mirada a Bombordo)

³¹² CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher*. A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática. São Paulo: LTr, 2007, p. 73.

³¹³ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais após a Lei n. 10224*. São Paulo: LTr, 2001, p. 16.

assediada que passa a ser ao mesmo tempo objeto de propostas de vantagens e de ameaças.

Outros como Schiavi³¹⁴ admitem ser esta uma posição minoritária, mas defendem a necessidade da relação de hierarquia entre assediante e a pessoa assediada para a configuração do assédio sexual no âmbito das relações laborais, justificando este entendimento sob o argumento de que o instituto do assédio sexual tem origem na relação de emprego, que é precisamente uma relação de hierarquia.

Pode ser contraposto aqui que os direitos decorrentes da relação de emprego não ficam limitados ao exercício direto da relação de poder entre patrões (e seus prepostos) e empregados, impondo-se concluir que o assédio sexual no âmbito laboral pode ser realizado pelo superior hierárquico ou com ascendência, por colegas do mesmo nível hierárquico e também por subordinado em face de superior hierárquico.

A propósito do assédio sexual realizado por subordinado em face de superior hierárquico é interessante transcrever a lição de Gonçalves Júnior:

É bem verdade que não haveria como assediar sem prometer alguma vantagem à vítima, ou extorqui-la sexualmente sem ameaçá-la com um mal maior. Só quem é superior na hierarquia da empresa pode oferecer vantagens como promoções ou outros privilégios, mas a chantagem pode perfeitamente ser utilizada por qualquer subalterno. Basta imaginar a hipótese de se exigir sexo mediante a ameaça de revelar algo que possa comprometer o chefe. O prejuízo iminente nem precisa ser profissional, como, por exemplo, se o assediador souber que seu superior vive em adultério.³¹⁵

Salienta-se aqui os ensinamentos dos autores Pastore e Robortella³¹⁶, de que não podem ser adotadas posições muito rígidas nessa questão, admitindo como sujeito ativo do assédio o próprio empregador ou o superior hierárquico, pois são tantos e tamanhos os desvios de comportamento, em especial os de origem sexual, tornando-se possível imaginar a existência de chantagem ao inverso, ou seja, do subordinado contra o superior hierárquico.

³¹⁴ SCHIAVI, Mauro. *Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 125.

³¹⁵ GONÇALVES JÚNIOR, Mario. *Chefe também pode ser vítima de assédio sexual*. Revista eletrônica Consultor Jurídico. 15 de setembro de 2003. Disponível em: <<http://conjur.estadao.com.br/static/text/3422>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

³¹⁶ PASTORE, José e Robortella, Luiz Carlos. *Assédio Sexual no Trabalho - O que fazer?* São Paulo: Makron Books, 1998, p. 69.

Pinho Pedreira³¹⁷ entende que o assédio pode partir de um cliente, de um credor da empresa, ou até mesmo de um familiar ou amigo do empregador que a frequente, ampliando destarte o rol de sujeitos passíveis de figurar como assediadores. A propósito, Jakutis propõe as seguintes questões:

Se, por exemplo, o empregador tem ciência de que um empregado está assediando outro (empregados do mesmo nível hierárquico) e consente com este tipo de conduta, estaria ele cumprindo com o dever de manter um ambiente de trabalho seguro e sadio? (...) e se em vez de um colega de trabalho, tem o empregador ciência de que um (a) empregado (a) está sendo assediado por um importante cliente da empresa, que o empregador quer conservar e agradar e, por isso mesmo, o empregador não só não toma nenhuma providência, como, inclusive, incentiva a conduta do agente que pratica o assédio? Não seria possível considerar-se a existência de assédio sexual apenas porque não havia hierarquia funcional entre a vítima e o agente? (...) É verdade que o assédio praticado por superior hierárquico tem a conotação de subordinação e isto permite percebê-lo mais facilmente. Mas se se aceita a existência da figura do assédio sexual derivado de ambiente hostil, não há como não se concluir que ele pode derivar de outras pessoas que não o superior hierárquico³¹⁸.

Conforme Novaes Guedes³¹⁹, no caso das trabalhadoras cujo liame de subordinação é mais tênue, em que prevalece a prestação de serviços externos, o problema pode ser trabalhista, na medida em que a empresa exige que as vendedoras se vistam de forma provocante, para atrair clientela. Não há óbice para a configuração do assédio sexual como lesão a direitos na fase pré-contratual. Visualize-se uma situação na qual a pretendente ao emprego ouve do entrevistador que somente obterá o posto de trabalho almejado se aceitar suas propostas relativas a sexo, restando configurado, no caso, o assédio sexual na modalidade de chantagem. Este parece o caso antes descrito do denominado “teste do sofá”, de que foram vítimas atrizes célebres dentre as quais, Susan Sarandon, com quarenta anos de carreira e que em uma entrevista³²⁰ revelou que no início da carreira, passou pelo tão comentado teste do sofá, com um diretor, para conseguir uma chance em Hollywood, logrando obter um papel de pouquíssima relevância em um filme de longa-metragem.

Esse é um exemplo que ilustra a questão do assédio sexual nas relações de trabalho, que atinge a todas e todos, principalmente as categorias profissionais mais

³¹⁷ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 70.

³¹⁸ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, pp. 180-189.

³¹⁹ NOVAES GUEDES, Márcia. Op.cit, nota 232, p. 44.

³²⁰ Disponível em: <<http://entretenimento.br.msn.com/famosos/giro-famosidades-189#image=18>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

vulneráveis, entendidas como as que contam com o maior número de mulheres, com trabalho menos valorizado e menor remunerado.

Pesquisa realizada pelo site americano *Staffbay.com*, com a participação de cinco mil pessoas que estavam à procura de um emprego, questionou sobre suas perspectivas de carreira, com as seguintes conclusões: a) 7% dos entrevistados (as) dormiriam com o(a) chefe em troca de uma promoção; b) 12% admitiram que essa seria uma proposta que considerariam - embora sem decisão definitiva naquele momento. O fundador do site, Tony Wilmot, declarou estar chocado com os resultados, entendendo que os chefes já possuem uma posição de poder, inexistindo garantias para o cumprimento do trato³²¹.

Na contemporaneidade, o incremento da internet com suas vantagens e desvantagens, tão discutidas, deve acarretar mudanças no comportamento das pessoas, porque as informações são passadas em tempo real via redes sociais, levando à divulgação rápida de fatos que muitos prefeririam esconder. Os acontecimentos são divulgados assim que ocorrem, suscitando debates e prováveis ações.

Vive-se em um mundo no qual o segredo está cada vez mais difícil de ser mantido. *WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram, Tinder, LinkedIn* e outras redes sociais divulgam fatos em rápida velocidade.

O que se diz aqui é que o assédio sexual nas relações de trabalho na pré-contratualidade por ser divulgado rapidamente, acarretando discussões e consequências para o assediador, considerando que nos dias atuais, as empresas, com medo das possíveis indenizações deferidas judicialmente e da sanção da opinião pública, tem buscado a prevenção e a repressão de tais situações. Uma campanha na internet contra uma empresa pode abalar sua credibilidade e a imagem construída.

Aceitando a teoria do assédio sexual na modalidade ambiental, ou como alguns definem por intimidação ou, ainda, “clima de trabalho”, muitos juízes do trabalho no Brasil não têm limitado a constatação de assédio sexual no ambiente de trabalho à existência de superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, na análise dos casos submetidos a julgamento.

³²¹ Disponível em: <<http://www.espacovital.com.br/>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

A propósito, Jakutis³²² constata que os julgadores brasileiros já perceberam que as pessoas não se constroem apenas quanto ao assédio sexual pela modalidade de chantagem ou *quid pro quod*, mas também em relação ao ambiente hostil, reconhecendo-se que o direito brasileiro acolheu também a teoria do assédio sexual ambiental, ainda que à míngua de previsão legal específica, afirmando o autor que partindo da premissa que o assédio sexual nas relações de trabalho é uma das espécies de discriminação sexual, porquanto conduta ligada ao comportamento sexual, impedindo que a vítima tenha plenas condições de concorrer no ambiente de trabalho, na medida em que a pressão a impede de exercitar toda a capacidade que possui, conclui-se que toda manifestação de assédio sexual nas relações de trabalho, incluindo a espécie do ambiente hostil, deve ser reprimida.

Quanto aos sujeitos do assédio sexual nas relações de trabalho, há uma pluralidade de possíveis sujeitos ativos passíveis de imputação pela prática de ato que constitua assédio sexual nas relações de trabalho.

O assediador pode ser de acordo com a teoria do assédio sexual por chantagem, adotada de forma explícita na Lei n. 10.224, superior hierárquico ou com ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. O assediador pode ser, também, na linha mais ampla da teoria do assédio sexual na forma ambiental, além dos empregadores e seus representantes, considerados como pessoas a quem o empregador delegou autoridade, empregados na mesma linha hierárquica da pessoa assediada³²³, empregado subordinado à pessoa assediada e até mesmo pessoa que seja familiar do empregador, mas não propriamente empregado; cliente, credor ou provedor da empresa, ou seja, além dos empregadores e empregados, podem também ser sujeitos ativos do assédio sexual nas relações de trabalho pessoas que não tenham exatamente uma vinculação direta laboral com a empresa, mas com as quais a pessoa assediada seja obrigada a manter contato em razão do vínculo de emprego, conforme aponta Garmendia:

Puede tratarse del empleador o de sus representantes (en quienes ha delegado su autoridad). O de sus familiares, que habitualmente frecuentan el lugar de trabajo o asumen ciertas responsabilidades (de vigilancia, supervisión, etc.) sin configurar la condición de empleados. También pueden ser sujetos activos personas que se relacionan con el trabajador en virtud de

³²²JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, pp. 180-189.

la vinculación que aquéllos tienen con la empresa: clientes, acreedores, proveedores. Se trata de terceros no vinculados por una relación laboral con el empresario, pero con los cuales el trabajador está obligado a mantener contacto en el cumplimiento de su tarea. Finalmente también pueden ser sujetos activos del acoso otros trabajadores, colegas de la víctima, situados en un nivel de categoría laboral similar, superior o inferior. En estos casos, cabe precisar que - si bien se trata de empleados sin facultades de decisión- en ocasiones influyen en las decisiones de los empleadores o sus representantes³²⁴.

Para Monteiro de Barros³²⁵, é possível a caracterização de assédio sexual nas relações laborais em decorrência da prática da conduta por cliente da empresa, independentemente de eventual benefício do empregador, por ser da empresa o risco do empreendimento, nos termos do artigo 2º. da Consolidação das Leis do Trabalho. Gosdal³²⁶, ao falar da ocorrência de assédio sexual em situações de terceirização, aponta que situações distintas podem ocorrer, pois a pessoa trabalhadora é contratada por empresa de prestação de serviços para trabalhar para o tomador de serviços, podendo o assédio ocorrer no ambiente de trabalho do tomador de serviços e a pessoa assediadora pode ser preposta ou empregada de quaisquer das empresas.

A responsabilidade seria direta da empresa de prestação de serviços, como empregadora principal, mas haveria a responsabilização subsidiária ou solidária da empresa tomadora de serviços.

A questão toma mais vulto no ano de 2015, em que se discute o Projeto de Lei sobre a terceirização, denominado PL 4.330, que ao mesmo tempo em que prevê a responsabilização solidária das empresas prestadora e tomadora, quanto às responsabilidades trabalhistas, representa uma precarização dos direitos dos trabalhadores ao legalizar a terceirização em atividades-fim da empresa tomadora dos serviços, pois aumentará muito o número de terceirizados, com poucas garantias de percepção dos haveres trabalhistas.

A mesma autora aponta em outro texto que a relação de trabalho revela-se propícia à ocorrência de assédio sexual, por envolver caráter de poder e de subordinação da vontade do empregado³²⁷, e vai mais além, afirmando que: "... O que

³²⁴ GARMENDIA, Martha Márquez. Op.cit, nota 203.

³²⁵ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *O assédio no direito do trabalho comparado*. Desafios do Direito do Trabalho. SENTO-SÉ, Jairo (Coord). São Paulo: LTr, 2000, pp. 9-37.

³²⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 312.

³²⁷ GOSDAL, Thereza Cristina. *Discriminação da mulher no emprego*. Relações de gênero no Direito do Trabalho. Curitiba: Genesis, 2003, p. 229.

importa dizer é que o assédio quase sempre envolve uma relação de poder, senão o hierárquico, o relacionado à dominação masculina, mas pode se configurar ainda que não haja essa relação de poder³²⁸.

A conduta de assédio sexual na forma ambiental não abrigaria uma finalidade sexual, mas uma atitude primitiva, consciente ou inconsciente, de sabotar a presença da mulher no âmbito da relação de trabalho, por mentalidade atrasada ou por medo da competência feminina.

De todo modo, o assédio está baseado no sexo da pessoa assediada³²⁹, podendo-se afirmar, aliás, que o assédio sexual, independente de ocorrer entre pessoas de sexos distintos ou do mesmo sexo, sempre ocorre em razão do sexo da pessoa assediada, na maior parte dos casos, uma mulher.

Destaca Puyeski sobre o assédio sexual realizado por colegas homens em relação a colegas mulheres:

Es corriente que lo sean los colegas varones que creen estar em superioridade de condiciones por ser hombres (...) En estos casos el sujeto activo puede ser um colega quien ejerce la modalidad del acoso sexual por entorno hostil (ya que no puede ejercer el quid pro quo porque no tiene poder para despedir a la acosada). O puede ser uma "patota" de empleados, que em uma actitud de horda (...) se unam para molestar e acosar a uma ou varias o todas lãs companeras mujeres. Pero que el entorno hostil pueda ser colectivo no quiere decir que deba serlo. Vários actos de acoso sexual por entorno hostil hechos por uma sola persona (jefe, delegado, colega, cliente, hijo del patron, amigo proveedor), configuran el mismo³³⁰.

Apesar da existência de alguns casos ocorridos em relação a homens, em geral o homem não corresponde à figura do assediado, embora no âmbito das relações laborais todos os trabalhadores em tese podem ser vítima da prática da conduta de assédio sexual.

Em que pese o reconhecimento da existência de uma pluralidade de sujeitos ativos possíveis para a configuração da existência do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, deve ser considerado que a maior parte dos casos ocorre exatamente nos termos da teoria do assédio sexual por chantagem.

Talvez por isso esta seja a teoria mais enfatizada, ou seja, a incidência maior é a ocorrência de assédio sexual por superior hierárquico ou pessoa com ascendência

³²⁸ Ibidem, p. 230.

³²⁹ PUIESKI, Fany. *El Acoso Sexual*. Montevideu: Fundacion de Cultura Universitaria, 1999, p. 14.

³³⁰ Ibidem, p. 54.

sobre pessoa assediada, no âmbito da relação laboral, que pode ser chamado de assédio sexual vertical.

Conforme Pinho Pedreira, na maioria dos casos³³¹, o assédio sexual é consequência de uma posição de poder, de que seu detentor, na maioria das vezes, um homem, abusa.

Para Puyesky³³², embora existam demandas de homens e de mulheres por assédio sexual, a maioria envolve o sexo feminino como assediado, tratando-se sempre do poder exercido de cima pra baixo ou na forma horizontal, até os lugares mais elevados, ocorrendo com mais frequência no mundo do trabalho no qual o empregado tem dependência econômica e hierárquica do empregador, dependendo deste para sua subsistência, sendo o assédio sexual intolerável, pois demonstra atitude escravista que não tem lugar no mundo atual, ao menos no direito.

Há quem, como Pamplona Filho³³³, defenda que o elemento “abuso de poder” não seria essencial para caracterizar o assédio sexual sob o ponto de vista doutrinário, entendendo que o poder atuaria apenas como elemento accidental, facilitando o enquadramento da situação de assédio sexual nas relações de trabalho. De fato, a relação de poder entendida aqui como a decorrente da subordinação hierárquica ou ascendência do assediante sobre a pessoa assediada não é fundamental que se considere que há uma situação de assédio sexual nas relações de trabalho, na forma de assédio sexual ambiental.

O mesmo autor admite que a relação de poder como elemento essencial para que se visualize o assédio sexual por chantagem, uma vez que nesta forma de assédio a subordinação hierárquica deve ser tal a justificar o temor da pessoa assediada no tocante às consequências da recusa ao assédio. Há sempre manifestação de poder na prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho. O sujeito passivo no assédio sexual no âmbito das relações de trabalho é sempre um (a) trabalhador (a), independentemente da existência de relação formal.

As mulheres são as maiores vítimas do assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, que envolve condutas dirigidas a uma mulher em especial ou pode incluir

³³¹ Neste sentido a lição de PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 70.

³³² Puyeski, Fany. Op.cit, nota 330, p. 5.

³³³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, pp. 52-53.

condutas mais gerais e que poluam o ambiente de trabalho, tornando-o hostil, degradante, humilhante e intimidante para várias mulheres.

A situação de assédio sexual envolvendo um homem como pessoa assediada, embora não seja comum, mexe com o imaginário popular e já foi levado às telas, em filme de grande repercussão, chamado *Disclosure*, baseado no livro de Michael Crichton e que no Brasil foi intitulado “Assédio sexual”, contando com a presença dos afamados atores Demi Moore e Michael Douglas. A propósito do filme, veja-se o seguinte texto:

Assédio Sexual não é sexo. É poder. Ela tem. Você não. Se processar pode nunca mais ter outro emprego nessa área. Se não processar será enterrado em Austin, um buraco qualquer. Processe, notícias. Não processe, fofocas. Processe, ninguém acredita. Não processe, sua mulher não acredita. Se processar, sua vida será um inferno até o caso ser julgado. E por esse privilégio pagará no mínimo U\$ 100 mil. “Esse diálogo forte e denso acontece no escritório da advogada Catherine Alvarez. Seu cliente é o ator americano Michael Douglas no papel do executivo Tom Sanders, assediado sexualmente pela irresistível Demi Moore, que representa a calculista vice-presidente de poderosa indústria da informática, Meredith Johnson. A cena está no filme *Assédio Sexual*, de 1994, mais um sucesso enlatado produzido por Hollywood. Pura ficção? Nem tanto. O fato de um homem ser importunado, talvez. Já existem números denunciando que pelo menos 10% das queixas de assédio sexual registradas pela Comissão de Iguais Oportunidades no Emprego dos Estados Unidos são movidas por homens. Mas se o filme não fosse feito dessa maneira, talvez não chamasse atenção para o sério problema que atinge também os escritórios brasileiros, onde se repetem cotidianamente cenas muito parecidas nos finais de expediente entre chefes e subordinadas. O assunto, pois, interessa a homens e mulheres³³⁴.

Embora não existam muitos dados sobre o assunto no Brasil, sabe-se que a proporção de homens assediados sexualmente por mulheres não é significativa em termos numéricos. Pesquisas realizadas nos EUA³³⁵ demonstram que 90% dos casos registrados de assédio sexual envolvem homens assediando mulheres, 9% dos casos ocorrem envolvendo pessoas do mesmo sexo e somente 1% dos casos envolvem o assédio de mulheres contra homens.

Muitos sustentam³³⁶ que o assediado pode ser tanto do sexo masculino como do sexo feminino, mas as mulheres, pela proporção bem maior, constituem o que seria o “grupo vítima” do assédio sexual, de que fala Maurice Drapeau³³⁷. As causas desta

³³⁴ Disponível em: <http://www.fenassec.com.br/c_artigo_assedio_sexual_poder_do_assedio.html>. Acesso em: 15 jul. 2015.

³³⁵ KAY & WEST *apud* JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, p. 193.

³³⁶ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 70.

³³⁷ DRAPEAU, Maurice. Op.cit, nota 265, pp. 22-24.

situação encontram suas raízes no patriarcalismo, impondo às mulheres a estratificação vertical (as mulheres em geral ocupam postos de trabalho em posições subordinadas aos homens) e a segregação horizontal (especialização dos empregos segundo o sexo).

O sujeito passivo do assédio sexual é, na maior parte dos casos, uma mulher, em geral jovem, que trabalha pela primeira vez, em trabalhos com bastante subordinação, que depende economicamente do trabalho, podendo ser solteira, divorciada, viúva, com ou sem filhos.

Conforme Aeberhard-Hodges, do Serviço de Coordenação de Igualdade e Direitos Humanos da OIT, em Genebra, muitos estudos mostram que as principais vítimas são mulheres jovens que ocupam seu primeiro emprego ou mulheres que se reincorporam ao trabalho depois de um período de inatividade.

A vítima em geral é uma pessoa vulnerável, por sua idade ou nível laboral, por exemplo.

Em alguns casos, a timidez (ou condicionamento social) da vítima é outro fator propiciador³³⁸. Pinho Pedreira assim afirma:

Repetindo Ignacio Serrano Butragueno, “os índices mais baixos de agressão sexual se produzem quando as relações de trabalho entre os sexos são mais igualitárias; isto é, quando existe menor discriminação na distribuição de funções e responsabilidades entre homens e mulheres”. De maneira que “o assédio sexual tem lugar principalmente porque as mulheres ocupam posições e funções laborais inferiores; ao mesmo tempo o assédio sexual coadjuva a manter as mulheres em tais posições (Machinon). “No fundo - como disse Coles -, “não existe só um desejo sexual, mas uma finalidade de domínio ou de afirmação de poder”, o que é um expoente claro de nossa cultura machista³³⁹.

Para Pachés³⁴⁰, o assédio sexual não é somente uma forma de poder para obter sexo, mas também uma forma de utilizar o sexo para manter o poder, destacando seu uso como fórmula para alijar a mulher de atividades tradicionalmente consideradas como masculinas e para reter os melhores

³³⁸ Entrevista com Jane Aeberhard-Hodges. *Trabajo*. Revista de la OIT n. 19, 1997. Disponível em: <<http://vlex.com/vid/119721?issue=%2319>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

³³⁹ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, p. 70.

³⁴⁰ PACHÉS, Fernando de Vicente. *El acoso sexual y el acoso en razón del sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo*. Disponível em: <<http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/67/Est03.pdf>>. Acesso em: 25 de julho de 2015.

trabalhos nas mãos de homens, perpetuando a desigualdade econômica entre os sexos.

Monteiro de Barros³⁴¹, ao tratar das situações e ocasiões propícias ao assédio sexual, inclui a ocupação de empregos tradicionalmente masculinos, ao lado do momento da contratação, da eventualidade da mulher trabalhar sozinha em ambiente predominantemente masculino e, ainda, a utilização do assédio sexual para boicotar a autoridade das mulheres em posições de mando. O assédio sexual poderia ser enquadrado assim na teoria da exclusão de que fala Iris Marion Young, como uma das cinco faces da opressão.

Constata-se que embora nem a hierarquia nem o sexo dos envolvidos constituam elementos absolutamente necessários para que se configure a existência de uma situação de assédio sexual nas relações de trabalho.

Conforme a doutrina apontada acima, a incidência do problema envolve, certamente, relações hierárquicas envolvendo patrões/empregados e de gênero, envolvendo homens e mulheres.

Nas palavras de Robortella:

Sempre há o momento em que o trabalhador solitário se verá confrontado com o próprio empregador, na sua condição humana, ou com seu superior hierárquico, representação física do poder patronal. Suscita profunda indagação filosófica o trabalho subordinado. É um momento verdadeiramente dramático, em que um ser humano, representante do capital, dispõe do poder de comandar outro, tendo até mesmo o direito de punir, em princípio privativo do estado. (...) Toda sorte de abusos pode resultar dessa clara situação de clara inferioridade do empregado, como o atesta a evolução histórica do trabalho³⁴².

Para Felker³⁴³, em posição isolada, considerando que os homens também podem ser vítimas de assédio sexual nas relações de trabalho, se é verdade que primeiramente o assédio sexual nas relações de trabalho constituía uma atitude masculina, em que a parte ofendida era geralmente uma mulher, sendo razoável que tal conduta fosse considerada como ato discriminatório contra ela, mais modernamente não se justifica tal enfoque, devendo o enfrentamento doutrinário, legal e jurisprudencial sobre o assédio sexual nas relações de trabalho considerar como

³⁴¹ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, pp. 501-502

³⁴² ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. Op.cit, nota 294, pp. 138-139.

³⁴³ FELKER, Reginald. Op.cit, nota 288, p. 273.

vítima o ser humano, independente de sexo ou de preferências sexuais individuais da pessoa trabalhadora, marcando um avanço na defesa dos direitos humanos e no direito do trabalho.

Como já referido, a maioria das situações de assédio sexual nas relações de trabalho envolve mulheres, constituindo manifestação de discriminação e, portanto, opressão, embora se admita que pode haver assédio contra homens, embora em proporção muito menor. De qualquer maneira, há sempre na prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, clara manifestação de opressão e de desrespeito aos direitos humanos dos trabalhadores, afrontando a dignidade humana.

Assim, foram analisadas aqui as questões ligadas à diferenciação entre assédio sexual nas relações de trabalho e assédio moral às espécies e aos sujeitos, na contextualização das situações de assédio sexual nas relações de trabalho. A seguir, será abordado o assédio sexual nas relações de trabalho, no plano normativo, comparando os avanços legislativos na União Europeia, na Espanha e no Brasil.

2.4 Normativa relativa ao assédio sexual nas relações do trabalho

Diante do quadro antes exposto, não se duvida que a prática de assédio sexual nas relações laborais constitua uma afronta à dignidade humana e aos direitos humanos das pessoas trabalhadoras. Tratar-se-á aqui das questões relacionadas à normativa relativa ao assédio sexual nas relações de trabalho, no Brasil. Contudo, para fins de comparação, abordar-se-á antes a normativa existente na ONU, na União Europeia, com ênfase na Espanha, para após analisar a normativa existente no Brasil, em breve estudo comparado.

A ONU elaborou, em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esta declaração, com caráter técnico de recomendação, trata dos temas da igualdade e da não discriminação nos artigos II e IV. O artigo II preceitua a igualdade essencial de todo ser humano, sem distinções de quaisquer espécies. O artigo IV, decorrente do artigo II, assegura a igualdade de todos perante a lei³⁴⁴. Em 1966, foi assinado o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o Pacto sobre Direitos Civis e Políticos, resultado de um compromisso diplomático, de forma a limitar a

³⁴⁴ NOVAIS, Denise Pasello Valente. Op.cit, nota 210, pp. 56-64.

atuação fiscalizadora do Comitê de Direitos Humanos apenas aos direitos civis e políticos.

No Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em relação às questões de gênero, é estabelecido o compromisso dos Estados-partes de assegurar que os direitos ali incluídos sejam exercidos sem qualquer discriminação. Já no Pacto sobre Direitos Civis e Políticos, o artigo 3. assegura a homens e mulheres igualdade no gozo dos direitos civis e políticos ali enunciados e no artigo 26 há a declaração de igualdade de todos perante a lei, assegurando-se proteção eficaz contra qualquer forma de discriminação³⁴⁵.

Em 1979 é aprovada a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher - CEDAW, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, que entrou em vigor em 1981. Conforme Balaguer³⁴⁶, não se pode esquecer que a primeira norma internacional sobre os direitos políticos da mulher, em 1952, tem uma vocação internacional no conteúdo contra todas as formas de discriminação no Convênio das Nações Unidas sobre os direitos políticos da mulher. A CEDAW proporciona, no artigo primeiro, uma definição oficial de discriminação em razão de sexo, nos seguintes termos: “ toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha por objeto diminuir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, sobre a base da igualdade do homem e da mulher , dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas esferas política, econômica, social, cultural, civil ou em qualquer outra esfera”.

Cumprir lembrar aqui que a discriminação pode ocorrer em razão de sexo e em razão de gênero, sendo ambas excludentes do acesso das mulheres ao espaço como cidadãs. A discriminação em razão de sexo exclui as pessoas trabalhadoras, em especial as mulheres pelo simples fato de ser mulheres. Já a discriminação de gênero exclui as pessoas trabalhadoras em razão da delimitação feita pela cultura predominante quanto aos papéis sociais que homens e mulheres devem ter na sociedade, incluindo os postos de trabalho.

Esse artigo primeiro da CEDAW é complementado pelo artigo quarto que permite aos Estados desenvolver medidas de igualdade que sejam temporárias e não segregacionistas.

³⁴⁵ Ibidem, p. 59.

³⁴⁶ BALAGUER, Op. Cit. nota 111, p. 123.

Para cumprimento da CEDAW, foi criado o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher. A CEDAW constitui o primeiro tratado internacional que dispõe sobre os direitos da mulher com as propostas de promoção de direitos e da igualdade de gênero e de reprimir ações discriminatórias nos Estados signatários. Atualmente 185 países já ratificaram a CEDAW, composta por 30 artigos e que deve ser tomada como parâmetro mínimo nas ações estatais na promoção dos direitos das mulheres e na erradicação das violações, tanto no âmbito público quando no âmbito privado. A CEDAW vai além das garantias de igualdade e proteção, viabilizadas pelas leis vigentes, estipulando medidas para o alcance da igualdade entre homens e mulheres, tendo os Estados signatários o dever de eliminar a discriminação contra a mulher por meio da adoção de medidas legais, políticas e programáticas³⁴⁷. Em razão da comprovação, pelo Comitê, da existência de formas de violência em relação à igualdade no emprego, foi adotada a Recomendação Geral nº 19, em 1992, referindo-se à adoção de medidas legais e outras necessárias para a proteção da mulher diante de várias situações, entre as quais o assédio sexual no trabalho, transcrevendo-se aqui os artigos 17 e 18 da Resolução nº. 19:

Art. 17. A igualdade no emprego pode ser seriamente prejudicada quando às mulheres são submetidas à violência dirigida concretamente contra elas, por sua condição, por exemplo, o assédio sexual no lugar de trabalho.

Art. 18. O assédio sexual inclui condutas de tom sexual, tais como contatos físicos e insinuações, observações do tipo sexual, exibição de pornografia e exigências sexuais, sejam verbais ou de fato. Este tipo de conduta pode ser humilhante e pode constituir um problema de saúde e segurança; é discriminatória quando a mulher tem motivos suficientes para crer que sua negativa poderia causar problemas em relação a seu trabalho, incluindo a contratação ou ascensão ou quando cria um ambiente de trabalho hostil.

Como complementação, o Protocolo Facultativo da CEDAW foi aprovado em Assembleia Geral da ONU, entrando em vigor em dezembro de 2000, referindo-se aos procedimentos para a apresentação de comunicações ou queixas relacionadas às violações de direitos humanos relacionados.

Antes, em 1985, foi editado o documento denominado “Estratégias de Nairóbi para o Progresso das Mulheres. Para Bodélon:

³⁴⁷ PIMENTEL, Silvia. Educação, *Igualdade, Cidadania – A Contribuição da Convenção CEDAW*. Igualdade, diferença e direitos humanos. SARMENTO, Daniel; IKAWA, Daniela Ikawa; PIOVESAN, Flavia (Coord.). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010, pp. 306-307.

Muchos de los avances que se han logrado em el âmbito internacional han sido gracias al esfuerzo de los grupos de mujeres de diferentes países, que han puesto en la agenda internacional los derechos de las mujeres como uno de los grandes retos de la democracia moderna y del desarrollo humano. Son um ejemplo las conferencias de Mexico, Nairobi, Pequín, o convenciones como la CEDAW (la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 1979), que há generado importantísimas herramientas jurídicas para luchar contra la discriminación, modificando el mismo concepto de la discriminación³⁴⁸.

De outro lado, foi aprovada uma Declaração sobre Violência contra as Mulheres, em 1992, pelo Conselho Econômico e Social da ONU, por meio da Comissão sobre a Condição da Mulher, com menção expressa ao assédio sexual no lugar de trabalho.

A Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher, que foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1993, conceitua de forma expressa a questão da violência contra a mulher, como “qualquer ato de violência fundado no sexo que resulte ou que possa resultar em lesão ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, inclusive a ameaça de tais atos, coerção ou privação arbitrária da liberdade, ocorrendo tanto na vida pública quanto na privada.”

No artigo 2º. B., da Declaração, o assédio sexual é previsto nos seguintes termos: “Violência física, sexual e psicológica ocorridas na comunidade em geral, incluindo estupro, abuso sexual, assédio sexual e intimidação no trabalho, em instituições de ensino e em qualquer outra parte, tráfico de mulheres e prostituição forçada.”

A Declaração identifica, ainda, as medidas a serem adotadas, tanto individualmente pelos Estados, quanto pelos organismos e agências especializadas das Nações Unidas para eliminar a violência contra a mulher nas esferas pública e privada. (Artigos quatro e cinco)³⁴⁹.

Em 1995, a ONU realizou em Beijing, na China, a 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher, considerada a maior reunião da história da mulher, que durou duas semanas e produziu uma Declaração e aprovou uma Plataforma de Ação, tratando de temas

³⁴⁸ BODELÓN. Encarna. Op.cit, nota 130, p. 103.

³⁴⁹ *Direitos Humanos na Administração da Justiça: Um Manual de Direitos Humanos para Juízes, Procuradores e Advogados*, no capítulo 11, que trata dos direitos da mulher na administração da Justiça. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/direitos_humanos/human%20rights%20in%20the%20administration%20of%20justice%20portuguese.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2015.

relativos à mulher e solicitando a busca de erradicação do assédio sexual aos governos, empregadores, sindicatos, organizações populares e juvenis e organizações não-governamentais (ONGs).

Em junho de 2000, a Assembleia Geral das Nações Unidas, em Sessão Especial, realizada em Nova Iorque para avaliar a implementação da Plataforma de Ação adotada na IV Conferência Mundial da Mulher.

De acordo com o Relatório Mulher 2000: Igualdade de Gênero, Desenvolvimento e Paz para o século XXI, o Brasil obteve avanços nas áreas de educação, saúde e trabalho, mas a abordagem de gênero não encampou todos os planos de sua execução³⁵⁰.

Em termos regionais, destaca-se a Convenção Interamericana para a prevenção, sanção e eliminação da violência contra a Mulher, realizada em Belém do Pará em 1994, que foi adotada pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 1994 e onde há referência expressa ao assédio sexual como forma de violência no meio laboral, no artigo 2º. B, assim redigido:

Violência contra a mulher deve ser entendida como incluindo violência física, sexual e psicológica: (...) b. que tenha ocorrido na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, maus-tratos de pessoas, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro local³⁵¹.

Na Comunidade Europeia, hoje União Europeia, o Tratado de Roma, assinado em 1957, consagrou a igualdade de remuneração para as mulheres e homens, para trabalho de igual valor e desde 1975, regulamentos, diretivas, recomendações e decisões foram adotadas com o objetivo de implementar o princípio da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens³⁵².

³⁵⁰ NOVAIS, Denise Pasello Valente. Op.cit, nota 210, p. 64.

³⁵¹ Conforme GARMENDIA, Martha Márquez. Op.cit, nota 203.

³⁵² SÁNCHEZ, María José Cabanillas; GONZÁLEZ, Rosa Luengo, SILVA, Sofia Marques da. *Políticas públicas de igualdade de gênero em Espanha e Portugal: um estudo comparativo*. Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília. Ed. 11, maio de 2013. Também disponível em: <<http://www.bjis.unesp.br/ojs-2.4.5/index.php/levs/article/viewFile/3013/2295>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

Conforme Olmeda³⁵³, a perspectiva trabalhista existente no Direito Comunitário Europeu inspirou a legislação nacional da maior parte dos Estados membros e, muito frequentemente a configuração normativa da União Europeia (UE) reflete um certo efeito mimético das regulações nacionais.

Em 1980, a Equal Employment Opportunity Commission – EEOC (Comissão de Igualdade de Oportunidades no Emprego norte-americana), órgão administrativo especializado, estabeleceu uma definição do assédio sexual, entendido como discriminação sexual, com violação à lei, conforme o Título VII do Civil Rights Act of 1964. Embora seja um órgão administrativo, a Suprema Corte Americana considera como leis federais as normas oriundas da EEOC, e a definição de assédio sexual no trabalho foi assim elaborada:

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (2) submission to or rejection of such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment. (Em tradução livre: avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outras condutas verbais e físicas de natureza sexual constituem assédio sexual quando 1) a submissão à conduta é colocada de maneira explícita ou implícita como termo ou condição para o emprego; 2) a submissão ou a rejeição da conduta tem o propósito ou o efeito de interferir de forma desarrazoada com o trabalho individual ou criar um ambiente intimidador, hostil ou ofensivo ao ambiente de trabalho)

A primeira Diretiva comunitária em torno da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, a Diretiva 75/117, de 10 de fevereiro de 1975, versava sobre a igualdade de retribuição entre trabalhadores e trabalhadoras, para um mesmo trabalho.

Já a Diretiva 76/207/CEE, de 09 de fevereiro de 1976, ampliou a aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres a respeito do acesso, formação profissional e condições de trabalho; a seguir veio a resolução do Conselho de 12.07.1982, sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres e na sequência, a recomendação do Conselho de 13.12.1984, pertinente à promoção de ações positivas a favor das mulheres.

Em 1986, foi recomendada a realização de estudos nos estados-membros, pelo Conselho de Ministros, para que fossem adotadas diretrizes unificadas e para que

³⁵³ OLMEDA, Alberto Palomar. *El principio de igualdad y la interdicción*. El tratamiento del género em el ordenamento español. (OLMEDA, Alberto Palomar (Coord.) Tirant lo blanch: Valencia, 2005, pp. 50-51

fosse analisada a necessidade de regulação sobre o assédio sexual nas relações de trabalho.

Desta recomendação surge, em 1987, o denominado Informe Rubinstein, sobre: “A dignidade da mulher no trabalho. Informe sobre o problema do assédio sexual nos Estados Membros das Comunidades Europeias”. Este informe traz uma definição de assédio semelhante à da Recomendação Geral 19 da ONU, de 1992, entendendo-se que o assédio sexual nas relações de trabalho deve ser considerado como “toda conduta, verbal ou física, de natureza sexual, cujo autor sabe ou deveria saber que é ofensiva para a vítima. Será considerada ilegal: a) quando a recusa ou aceitação da conduta pela vítima seja utilizada como ameaça para fundamentar uma decisão que afete seu emprego ou suas condições de trabalho; b) quanto a vítima está em condições de denunciar que a conduta ocasionou um prejuízo a seu ambiente de trabalho”.

Embora em princípio a definição faz uma formulação ampla em torno do sexo dos sujeitos do assédio sexual nas relações de trabalho, deixa claro, depois, que é considerada uma discriminação baseada no sexo e que contraria o princípio de igualdade entre homens e mulheres.

Em 29.05.1990 foi editada uma Resolução, pela Comunidade Europeia, sobre a tutela da dignidade dos homens e mulheres no mundo do trabalho, afirmando-se ali que comportamentos com conotação sexual, praticados por superiores ou colegas de trabalho violam a dignidade da pessoa trabalhadora. Esta Resolução não diferencia o sexo da pessoa assediada, estabelecendo que a conduta de natureza sexual ou outros comportamentos baseados no sexo que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho, incluída a conduta dos superiores e colegas, constitui uma violação intolerável da dignidade dos trabalhadores e aprendizes, sendo inaceitável se: a) a conduta é indesejada, desarrazoada e ofensiva para a pessoa que é objeto da mesma; b) a negativa ou submissão de uma pessoa a tal conduta por parte de empresários ou trabalhadores (incluídos os superiores e os colegas) se utiliza de forma explícita ou implícita como base para uma decisão que tenha efeitos sobre o acesso da pessoa à formação profissional, ao emprego, à continuação do emprego, à promoção, ao salário ou quaisquer outras decisões relativas ao emprego; c) a conduta

cria um entorno laboral intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa que é objeto da mesma³⁵⁴.

Em julho de 1991, no Código de Conduta Europeu, o assédio sexual é conceituado como conduta de natureza sexual ou outros comportamentos baseados em sexo que afetam a dignidade da mulher e do homem no trabalho.

Em 1998, já existiam leis específicas ou aplicáveis ao assédio sexual no trabalho em mais ou menos 36 países, remarcando que os Estados Unidos da América foi o primeiro país a regular o denominado *sexual harassment*, termo utilizado pela primeira vez em 1975.

Pesquisa realizada sobre o assédio sexual, publicada em 1999, em Luxemburgo, nas ações do Programa Comunitário de Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres apresenta o problema do assédio sexual como fenômeno não ocasional, existente em praticamente todos os lugares e graus de trabalho, evidenciando que a ausência de uma definição universal da questão traz dificuldades em sua medição objetiva e a interpretação adequada das pesquisas e estudos.

A pesquisa apresenta como principais conclusões que na comparação dos estudos verifica-se que a incidência do assédio sexual no trabalho não é menor que há dez anos; que aproximadamente 10% dos homens sofreram conduta ou comportamento não desejado em intempestivo; que a maioria dos trabalhadores reagem ao assédio sexual ignorando o comportamento da pessoa assediadora por medo; que as características pessoais e profissionais não são as únicas que determinam a taxa de incidência do assédio sexual sendo determinantes as características da empresa; muitas investigações partem do princípio de que o desequilíbrio de forças devido à divisão do trabalho em relação ao sexo é inerente ao assédio sexual; que à medida em que há maior integração da mulher no mercado de trabalho, em todos os níveis e em regime de igualdade, o problema do assédio sexual tende a diminuir; que os resultados da designação de uma pessoa de confiança, talvez uma ouvidoria, não são satisfatórias, pois poucas das mulheres assediadas

³⁵⁴ Conforme Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. “*Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*”. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, 2012, pp. 195-219.

contataram a pessoa designada, considerando-a próxima da direção e carente de meios³⁵⁵.

Destaca-se aqui o item das conclusões da pesquisa, que aponta para as características da empresa como fato determinante do assédio sexual nas relações de trabalho, aduzindo que as características pessoais e profissionais da pessoa assediada não são os únicos determinantes da taxa de incidência de assédio sexual.

Conforme leciona Lousada Arochena³⁵⁶, no âmbito comunitário, o primeiro avanço relevante foi a Recomendação de 27.11.1991 da Comissão, relativa à proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, incorporando o Código de Conduta para combater o assédio sexual, buscando proporcionar uma orientação prática para empresários, sindicatos e trabalhadores sobre a proteção da dignidade da mulher e do homem no trabalho, mas somente dez anos depois, foi aprovada uma norma comunitária de caráter vinculante, que além do assédio sexual, incluiu o assédio relacionado com o sexo, qualificando ambos como discriminatórios, que foi a Diretiva 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro de 2002 que alterou a Diretiva 76/207/CEE do Conselho quanto ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, e distinguindo o assédio motivado por conotação sexual sempre que “ocorrer um comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo”, uma definição mais assertiva que as anteriores. A modificação das Diretivas veio da necessidade de atualizar as Diretivas existentes, em conformidade com a evolução da matéria relativa à igualdade e com a jurisprudência dos tribunais.

Esta Diretiva 2002/73/CE foi refundida atualmente na Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 05 de julho de 2006, nos artigos 2.1.c) y d) e 2.2.a), que mantém a definição anterior e remarca a importância da prevenção do assédio sexual e define no artigo 2.1.a) e 2.1.b), o que se entende por discriminação direta e por discriminação indireta:

³⁵⁵ Disponível em: <<http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

³⁵⁶ LOUSADA AROCHENA, J.. *El derecho fundamental a vivir sin violencia de género*. Anales de la Cátedra Francisco Suárez, Norteamérica, 48, ene. 2015. Disponible en: <<http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/2779/2896>>. Fecha de acceso: 17 sep. 2015

Artículo 2. 1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por: a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable; b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios; c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

Artículo 2. 2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá: a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo; b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;

Em termos de regulação internacional, a OIT não possui normas internacionais que regulem o tema do assédio sexual nas relações de trabalho de forma específica³⁵⁷, mas faz referência à igualdade de direitos entre homens e mulheres e à necessidade de proteção contra toda forma de discriminação, na Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948; ao direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho igualitárias e satisfatórias e à necessidade de proporcionar igual oportunidade de promoção para todos, no Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, incluindo, na amplitude de tais disposições, todos os aspectos relacionados com a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego.

A OIT editou, em caráter mais geral, a Convenção n.º 111, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, em 1958, ratificada pelo Brasil em 1965,³⁵⁸ definindo a discriminação como:

Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Conforme o artigo 3º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, as palavras «emprego» e «profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego. Na sequência, foram editadas duas Resoluções,

³⁵⁷ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit. nota 312.

³⁵⁸ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/convention>>. Acesso em: 15 jul.2015.

mais específicas: uma, no ano de 1985, versando sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento de homens e mulheres no emprego e estabelecendo que os assédios de carácter sexual no local de trabalho prejudicam as condições de trabalho e as possibilidades de ascensão dos trabalhadores, portanto as políticas que promovam a igualdade devem prever a adoção de medidas destinadas a combater e a impedir tais assédios; outra, no ano de 1991, relativa à ação dos governos, solicitando intervenção ao Diretor Geral, em favor das mulheres trabalhadoras, procurando desenvolver diretrizes, matérias de informação e formação acerca de temas, incluindo o assédio sexual no trabalho. A Recomendação n. 111 complementa a Convenção 111, especificando a seguridade social, a remuneração e as condições de trabalho como áreas básicas para o gozo, sem discriminação, da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego para a pessoa trabalhadora.

Há também a Convenção n. 156, de 1981, não ratificada pelo Brasil,³⁵⁹ e a Recomendação n. 156, sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família.

E não se pode olvidar a Convenção nº. 169 da OIT, sobre povos indígenas e tribais, de 1991, que obriga os Estados (entre os quais o Brasil, pois foi promulgada pelo Decreto n. 5.051 de 19.04.2004) a proteger contra o assédio sexual, no artigo 20, 3, d, nos seguintes termos: “20. Os governos deverão adotar, no âmbito da legislação nacional e em cooperação com os povos interessados, medidas especiais para garantir aos trabalhadores pertencentes a esses povos uma proteção eficaz em matéria de contratação e condições de emprego, na medida em que não estejam protegidas eficazmente pela legislação aplicável aos trabalhadores em geral. (...) 3. As medidas adotadas deverão garantir, particularmente, que: (...) d. os trabalhadores pertencentes a esses povos gozem da igualdade de oportunidade e de tratamento para homens e mulheres no emprego e de proteção contra o acossamento sexual”.

O Estudo Geral da Comissão de Expertos em Aplicação de Convênios e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, de 1996, define discriminação como qualquer distinção, exclusão ou preferência baseada em determinados critérios que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de trato no emprego e na ocupação e arrola as discriminações direitas ou indiretas enumerando o “hostigamiento sexual” como uma das discriminações baseadas no sexo. Segundo o Informe da Comissão de Peritos da Organização Internacional do Trabalho:

Se entiende por “hostigamiento sexual” o “atenciones sexuales o solicitadas” los insultos, así como observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios improprios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, eventualmente su edad, su situación familiar, et...; las actitudes condescendientes o paternalistas de connotaciones sexuales que sean una afrenta para la dignidad, las invitaciones o solicitudes impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas concupiscentes u otros ademanes asociados a la sexualidad : los contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos o las vías de hecho. Además para que un acto sea considerado un hostigamiento sexual en el empleo, esse acto há de poder ser percibido claramente como condición de conservación dele

³⁵⁹ Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/convention_no>. Acesso em: 20 jul. 2015.

empleo o previa al mismo, influir em las decisiones adoptadas al respecto o perjudicar el rendimiento profesional. El hostigamiento sexual puede surgir de um clima generalmente hostil hacia uno o outro sexo.

Na mesma linha, o Informe da la Comision de Expertos:

El hostigamiento sexual pone em peligro la igualdad em el lugar de trabajo al poner em juego la integridad personal y el bienestar de los trabajadores, y perjudica a la empresa pues mina los fundamentos de las relaciones de trabajo y redundo em menoscabo de la productividad. Dadas su gravedad y sus repercusiones, alguns países han decidido hoy prohibir esta practica em la legislacion nacional y completarla mediante sanciones civiles o penales, o ambas.

Constata-se que, embora a existência de evolução importante legislativa sobre o tema, em muitos países, há ainda poucos instrumentos internacionais que abordam o assédio sexual, embora a situação tenda a mudar, pois conforme Ibarreche:

Al ressaltar la importancia del Derecho comunitario em materia de lucha contra la discriminación por razón de sexo y, en particular, como ámbito dentro del cual se han desarrollado mecanismos de acción positiva, no se está passando por alto ni el hecho de que tal desarrollo há sido costoso y largo em el tempo, primeiramente, ni, em segundo lugar, que han sido tambien otras las instancias internacionales que han prestado atención ao problema. Es el caso, así, de la OIT y de la ONU (...) Por outro lado, tampoco cabe olvidar la influencia ejercida por determinadas experiencias nacionales, en especial, la estadounidense, em cuyo seno nacen las primeras fórmulas de acción positiva relacionadas com la lucha frente a la discriminación racial. Lo que se pretende aquí reflejarse es que el derecho de igualdad de trato y la prohibición de deiscriminación por razón de sexo se han convertido en una de las cuestiones centrales de la política social comunitaria, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo. Y, como tal, la normativa comunitaria y las orientaciones del Tribunal de Justicia, especialmente, han influido de forma decisiva em los distintos ordenamientos internos.³⁶⁰

Na Espanha, os sindicatos iniciaram estudos e em 1987 foi publicado o resultado de um estudo da Unión General de Trabajadores (UGT), uma confederação sindical, apontando a existência e a gravidade do assédio sexual nas relações de trabalho.

A entrada da Espanha na União Europeia, em 1986, foi um marco em relação às políticas de gênero, diante do compromisso de elaborar estratégias para a eliminação das desigualdades e fomento da igualdade entre homens e mulheres e a transposição da normativa comunitária em matéria de igualdade à legislação, a

³⁶⁰ IBARRECHE, Rafael Sastre. *La acción positiva para las mujeres en el derecho comunitario*. A igualdade de gênero nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 91-114.

jurisprudência do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias e a elaboração de planos de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres marcaram uma evolução muito importante quanto à eliminação das discriminações por razão de sexo e no desenvolvimento de políticas de igualdade.³⁶¹

Conforme Molina, na Espanha, a luta contra as desigualdades, incluídas as fundadas em razão de sexo, constitui um nível primeiro que deve ser respeitado de acordo com a Constituição Espanhola, que consagra o princípio da igualdade no artigo 14 e vai mais além, impondo aos poderes públicos, no artigo 9.3, a obrigação de promover as condições para que a igualdade entre todos os cidadãos seja real e efetiva, implicando os poderes públicos na promoção da igualdade.

A jurisprudência constitucional espanhola tem oferecido valiosas pautas para discernir os obstáculos do processo até a igualdade entre mulheres e homens e a mera transposição do acervo comunitário às legislações nacionais dos Estados Membros da União Europeia, incluindo a Espanha, não deve ser limitada à mera incorporação técnica às legislações, dos princípios contidos nas Diretivas: as garantias legais devem ser levadas do plano teórico à realidade e para que tal aconteça é essencial a implicação de toda a sociedade: advogados, juízes, legisladores, agentes econômicos e sindicais, ONGs e administrações públicas, em rol não exaustivo³⁶².

Especificamente em relação ao assédio sexual, a partir de 1995, passou a ser contemplado como infração laboral muito grave, conforme a Ley Orgánica 10/1995, do Código Penal, no capítulo III, no artigo 184.

De acordo com o caso concreto, considerando ainda a lesão a outros direitos, são aplicáveis os seguintes artigos da Constituição Espanhola: 18.1 (direito à intimidade), 15 e 40.2 (direito à integridade física e moral) e 14 (direito à igualdade), sendo cabíveis ações para restituir os bens constitucionais infringidos e obter indenização por danos e prejuízos.

Nos artigos 4.2.; 50.1. e 50.2. do Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), de 24.03.1995, era assegurado aos trabalhadores o direito ao

³⁶¹ BRUNEL ARANDA, Susana. *Investigaciones de género promovidas por COCO*. Um acercamiento a los estudios de género. Valencia: Germania, 2001, p. 69.

³⁶² MOLINA, Pilar López. *El tratamiento del género en el ámbito normativo*. El tratamiento del género en el ordenamiento español. OLMEDA, Alberto Palomar. Valencia: Tirant lo blanch, 2005, pp. 136-150.

respeito à intimidade e à consideração devida à dignidade, compreendida a proteção frente a ofensas físicas e verbais de natureza sexual, prevendo como a possibilidade de rescisão indireta e o direito às indenizações pela rescisão provocada pelo comportamento do empregador.

Conforme Lousada Arochena³⁶³:

En España, la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores (1980) no contenía ninguna referencia al acoso sexual en el trabajo, aunque su protección se podía sustentar, al amparo de su artículo 4.2.e), en el derecho de los trabajadores “en la relación de trabajo ... al respeto a su intimidad y a la consideración debida de su dignidad”. La Ley 3/1989, de 3 de marzo, con la finalidad, declarada en su Exposición de Motivos, de dar “efectividad de estos derechos genéricos”, añadió, como un inciso final del artículo 4.2.e) del ET, “comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”. (...) Con posterioridad, el Código Penal (1995) introdujo un tipo penal en el artículo 184, cuya tipificación fue ampliada en la Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, viniendo la redacción actual de la Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre. Y la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, introdujo una infracción autónoma de acoso sexual tipificada dentro de las muy graves, actualmente contenida en el artículo 8.13.º de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Para Monteiro de Barros, na Europa, principalmente na Espanha, o assédio sexual é visto como violação das obrigações do empregador em matéria de higiene e segurança no trabalho³⁶⁴. Também foram realizados estudos qualitativos em quantitativos em 1998 e 2000, resultando em grande avanço para a sensibilização e conhecimento do tema, com desenvolvimento de propostas quanto à normativa, à negociação coletiva e ao favorecimento de novas formas de atuação. Aliás, à negociação coletiva eram deixados muitos temas polêmicos, nem sempre com resultados muito favoráveis às pessoas trabalhadoras.

Em 22.03.2007, foi publicada a Ley Orgánica 3/2007(LOI), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que vincula o assédio ao princípio de igualdade de oportunidades, conceituando nos artigos 7.1 e 7.2, o assédio sexual e o assédio em razão de sexo, ambos considerados como discriminatórios. O artigo 7. assim dispõe:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u

³⁶³ LOUSADA AROCHENA, J. Op.cit, nota 356.

³⁶⁴ A autora faz menção de uma decisão do Tribunal de Castilla-La Mancha, na qual um caso de conduta de assédio sexual, entre colegas de trabalho, que resultou em incapacidade da trabalhadora foi tratado como acidente de trabalho, sendo possível o pedido de indenização, com base no Estatuto dos Trabalhadores. MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, p. 505.

ofensivo. 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. 3. Se considerarán en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Para Lousada Arochena³⁶⁵:

Los cambios acaecidos a nivel comunitario a través de la Directiva 2002/73/CE —con su refundición la 2006/54/CE— obligaban a una mejora de la regulación española que se acomete en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En su artículo 7 se establece, en el apartado 1, que el acoso sexual, “sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (y) a los efectos de esta Ley”, es “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, en el apartado 2, que el acoso por razón de sexo es “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, en el apartado 3, que “se considerarán en todo caso discriminatorios (por sexo) el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, y, en el apartado 4, que “el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (esto es un chantaje) se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

Da análise da Ley Orgánica 3/2007(LOI), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, podem ser extraídos três espécies de discriminação:

A primeira é a direta, que tem critérios objetivos de aferição, pois uma pessoa, em razão de seu sexo é tratada de maneira menos favorável que outra pessoa, em situação equiparada.

A segunda é a indireta, cuja prova é mais difícil, pois há um grau de subjetividade em relação às disposições, critérios e práticas, aparentemente neutros, mas que põem em desvantagem pessoas de um sexo ou de outro, a menos que exista uma justificação objetiva para a disposição, critério ou prática.

Essa justificação deve atender uma finalidade legítima e os meios para o alcance de tal finalidade devem ser necessários e adequados. Inobstante, nos dias de hoje, as justificações para a existência de discriminação são objeto de

³⁶⁵ LOUSADA AROCHENA, J. Op.cit, nota 356.

questionamentos. Se antes algumas justificativas eram aceitáveis, na atualidade, cada vez mais, as diferenciações entre mulheres e homens são duramente questionadas, razão pela qual mais e mais os empregadores tem muito cuidado em relação ao tema.

Ambas estão previstas no artigo 6 da LOI:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta. 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

A terceira espécie seria a discriminação múltipla, quando são sobrepostas diversas espécies (overlapping oppressions), que podem ser de gênero, idade, etnia, entre outras. Veja-se, por exemplo, o que pode sofrer uma mulher, negra, oriunda do continente africano, imigrante e fisicamente deficiente.

Na Espanha, estão criminalizados tanto o assédio sexual por chantagem, como o assédio sexual ambiental, ou seja, tanto o assédio na forma horizontal, praticado por pessoa com superioridade hierárquica sobre a pessoa assediada como na forma vertical, praticado por colegas de trabalho da pessoa assediada, contaminando o ambiente de trabalho (por tal razão o termo assédio sexual ambiental).

No artigo 48 da LOI, são previstas medidas específicas para a prevenção do assédio sexual e do assédio em razão de sexo no trabalho, como protocolos antiacosso, notadamente na administração pública, mas que pode ser entendido como uma obrigação das empresas, dentro dos procedimentos por adotar. Os protocolos devem ser preventivos e defensivos.

Também devem ser adotados Planos de Igualdade, conforme o artigo 45 da LOI, que podem e devem incluir em seu conteúdo medidas de lutas contra o assédio.

Os doutrinadores Yolanda Maneiro Vázquez e José Maria Miranda Boto apontam o dever de elaboração dos protocolos previstos contra o assédio como obrigação das empresas:

Em síntese, es posible afirmar que existe um deber general de elaborar protocolos de lucha contra el acoso sexual, deber que puede venir reforçado por fuentes convencionales. La ausência aparente de sanción puede llevar a algunas empresas a retardar más de lo necessário su elaboración, pero atendiendo a critérios de razonabilidad, que deberían gobernar el conjunto de las relaciones laborales, tal decisión debe ser descartada. La existência de um distintivo de igualdad que recompensa a “aquellas empresas que se destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades com sus trabajadores y trabajadoras” puede ser un poderoso incentivo para uma diligente preparación de los protocolos³⁶⁶.

De fato, uma premiação para as empresas que buscam o efetivo cumprimento da legislação seria uma iniciativa bem-vinda, a exemplo do que ocorre com as premiações a empresas que promovem o desenvolvimento sustentável e/ou que não utilizam produtos de origem animal de extração dolorosa.

Osborne historia o tratamento do tema e também aponta a inexistência de debates importantes sobre as causas do fenômeno, sua extensão ou medidas para combatê-lo, nos seguintes termos:

Así en España las normas que sancionan el acoso en el estatuto de los trabajadores e incluso en el Código Penal fueron relativamente tempranas – años ochenta del pasado siglo – pero a diferencia de otros países no se ha desencadenado ni entonces ni hasta la fecha ningún importante debate social sobre las causas del fenómeno, su extensión o las medidas para combatirlo. Puede darse el riesgo de la canalización de los recursos hacia unas determinadas actuaciones em detrimento de unos análisis más holísticos sobre las causas estructurales de las respectivas formas de violencia y de una implicación solidaria y activa de la sociedade e general con las mujeres agredidas. Antes de la Ley de Igualdad las propuestas de los expertos, como las aquí examinadas, se pronunciaban en esta última dirección, abogando por el favorecimiento de la definición de acoso y su sanción em la negociación colectiva, así como por que las empresas se tomaram en serio el establecimiento de mecanismos creíbles y asequibles para resolver los casos. Allende nuestras fronteras, algunas estrategias colectivas han dado resultado em ciertos casos, como nos muestran a veces los medios de comunicación, aunque referido casi siempre a multinacionales instaladas en países occidentales cuyos directivos han sido denunciados por un amplio número de empleadas. Volviendo al marco local, el informe del Instituto de la Mujer de 2006, proponía, por su parte, acciones de sensibilización social, prevención em la empresa, formación e información em términos educativos, intervención em el ámbito legal, em los aspectos sanitários y en la asistencia a las víctimas. La Ley de Igualdad establece como objetivo, respecto al acoso, contar com planes específicos que eviten situaciones de discriminación y acoso em todas las empresas com más de 250 trabajadores. La intención es unificar los critérios que rijan las negociaciones colectivas en este tema, enfocándolo como una cuestión de salud laboral y no como un mero conflicto entre personas. Un instrumento para lograrlo son los códigos de buenas prácticas em materia de

³⁶⁶ VÁSQUEZ, Yolanda Maneiro; BOTO, José Maria Miranda. *Las obligaciones de la empresa em materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razones de sexo: los protocolos antiacoso. MOBBING, acoso laboral y acoso por razones de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras*. Portero, Maria Teresa Velasco (Coord). Madrid: Tecnos, 2011, pp. 65-91, em especial as pp. 60-70.

acoso sexual, códigos más propios de la cultura empresarial anglosajona que en la latina³⁶⁷.

Em 01 de agosto de 2014 entrou em vigor na Espanha o Convênio do Conselho da Europa sobre prevenção e luta contra a violência contra as mulheres e à violência de gênero, firmado em 11 de maio de 2011, em Istambul, denominado de Convênio de Istambul.

O Convênio de Istambul, em seu preâmbulo reconhece, entre outros, que a realização de direito e de fato da igualdade entre mulheres e homens é um elemento chave na prevenção da violência contra a mulher; que a violência contra as mulheres é uma manifestação de desequilíbrio histórico entre a mulher e o homem que tem levado à dominação e à discriminação da mulher pelo homem, privando a mulher de sua plena emancipação; que a natureza estrutural da violência contra a mulher está baseada no gênero; que a violência contra a mulher é um dos mecanismos sociais cruciais que mantêm as mulheres em posição de subordinação em relação aos homens e ainda que o assédio sexual é uma forma grave de violência praticada contra as mulheres.

Da leitura do Convênio de Istambul, é possível afirmar que a ênfase dada é em relação à violência doméstica, que talvez seja a espécie de violência que se consentida, autoriza, ao menos psicologicamente, as demais espécies de violência contra as mulheres, pois se o homem é violento no âmbito doméstico, não há razão para supor que vá respeitar as mulheres em outros âmbitos, em especial no trabalho.

O Convênio de Istambul tem entre seus objetivos, a criação de uma Europa livre de violência contra as mulheres e de violência doméstica, conforme pode ser visto no artigo 1:

1. Los objetivos del presente Convenio son: a) Proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia, y prevenir, perseguir y eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; b) Contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, incluyendo el empoderamiento de las mujeres; c) Concebir un marco global, políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas de violencia contra la mujer y la violencia doméstica; d) Promover la cooperación internacional para eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica; e) Apoyar y ayudar a las organizaciones y las fuerzas y cuerpos de seguridad para cooperar de manera eficaz para adoptar un enfoque integrado con vistas a eliminar la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

Conforme Lousada Arochena, o Convênio de Istambul constitui importante avanço nas questões conceituais relacionadas à violência contra as mulheres:

³⁶⁷ OSBORNE, Raquel. Op.cit, nota 112, pp. 156-157.

En lo que ahora nos atañe, supone un importante avance en las cuestiones conceptuales, dado que define la “violencia contra las mujeres”, la “violencia doméstica”, el “género” y la “violencia contras las mujeres por razones de género”, y dado que las define —como se verá a continuación— con una importante precisión técnica. De este modo, y aún reconociendo que el derecho español vigente cubre con bastante solvencia las exigencias del Convenio de Estambul, las definiciones que contiene servirán para la interpretación y recta aplicación de las normas internas del derecho español, según el artículo 10.2 de la Constitución Española³⁶⁸.

Para Monteiro de Barros³⁶⁹, a promulgação das leis em favor da igualdade de oportunidades, aliada a um progresso do movimento feminista em países industrializados; as decisões dos tribunais norte-americanos e o aumento das mulheres no mercado de trabalho ocasionaram resistência à presença feminina neste espaço, alertando ainda que o fenômeno ocorre em vários níveis de emprego, sendo agravado nos mais modestos.

A situação pode ser pior nos países costumeiramente denominados como “em desenvolvimento”, em relação ao repúdio feminino ao assédio, diante das dificuldades de obtenção de emprego e da possibilidade de perda do emprego conseguido, ante a precária situação econômica vivenciada, agravada em momentos de crise econômica.

A Espanha, hoje, conta com a Ley Orgánica 3/2007(LOI), sobre igualdade de oportunidades, com parâmetros definidos acerca do assédio sexual nas relações de trabalho e mecanismos de prevenção e sanção, que pode servir como exemplo para o Brasil, que não conta ainda com instrumentos normativos suficientes para a prevenção e coibição do assédio sexual nas relações de trabalho.

A jurisprudência dos Tribunais brasileiros vem considerando que o assédio sexual nas relações de trabalho é o assédio relacionado com o contrato de trabalho, de forma direta ou indireta, ainda que na fase pré-contratual, importando violação aos princípios da CF de 1988, notadamente os previstos nos artigos 5º. Iº e X e 7º, XXX.

Não há tratamento específico acerca do assédio, na Consolidação das Leis do Trabalho³⁷⁰.

No âmbito dos servidores estatutários federais, a Lei Federal 8.112/90 tratou do assédio sexual de forma genérica. A Lei Complementar nº. 14.487/2000 dispôs de

³⁶⁸ LOUSADA AROCHENA, J. Op. cit, nota 356.

³⁶⁹ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, p. 195.

³⁷⁰ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 328, p. 239. Conforme a autora “(...) A repercussão do assédio sexual em âmbito trabalhista pode importar uma indenização por dano moral ao ofendido, se o empregador foi autor, ou preposto seu, ou outro colega de trabalho, sobretudo se o empregador houver sido omissor ou conivente com a prática de assédio (...)”.

forma expressa sobre o assédio sexual nos artigos 1º, 2º e 3º e seus parágrafos III, IV, VII e VIII, prevendo o assédio na forma de chantagem, na forma de intimidação, podendo a vítima, inclusive ser usuária do serviço público.

No âmbito penal, a teoria do assédio sexual por chantagem foi adotada, quando da edição da Lei nº. 10.224, de 15.02.2001.

Anteriormente não havia referência em lei federal acerca do assédio sexual, mas apenas algumas menções esparsas em leis estaduais, com discutida constitucionalidade.

Após a apresentação de alguns projetos, foi promulgada a lei, acrescentando ao Código Penal o artigo 216-A.

A ênfase da lei ficou restrita aos casos de assédio sexual por chantagem, ligado à relação hierárquica ou de ascendência entre a pessoa assediante e a pessoa assediada.

Assim, para os efeitos penais, somente está regulado de forma expressa, até o presente momento, o assédio sexual laboral, na modalidade de chantagem.

O crime de assédio sexual, previsto no artigo 216-A do Código Penal, é um crime contra a liberdade sexual; o núcleo do tipo é o verbo constranger, no sentido etimológico de coagir, forçar, impelir, obrigar, objetivando a vantagem ou favorecimento de cunho pessoal, frisando que a existência de violência física ou mesmo moral evidencia a existência de outros delitos, como estupro ou atentado violento ao pudor.

A tutela penal é a da liberdade sexual; quanto ao tipo objetivo, o artigo fala em superioridade hierárquica ou ascendência, pressupondo diferença hierárquica; os sujeitos ativos e passivos podem ser de qualquer sexo, desde que tenham condição de superioridade hierárquica ou de ascendência de cunho laboral sobre a vítima; o tipo subjetivo é o dolo direto, devendo concorrer o elemento subjetivo do tipo ou do injusto; o ato coativo deve visar o benefício do próprio agente; por fim, a consumação do crime de assédio tem natureza formal, consumando-se com o ato de constrangimento.

A obtenção do benefício sexual seria exaurimento do crime³⁷¹.

³⁷¹ Conforme MOSSIN, Heráclito Antonio. Op.cit, nota 282, pp. 19/25.

A iniciativa da ação penal é exclusiva da vítima, nos termos do artigo 225 do Código Penal.

O Brasil está hoje, portanto, entre os países que incluíram a prática da conduta de assédio sexual como crime na legislação penal.

Há quem advogue a necessidade de inclusão, na Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, de norma específica acerca do tema, entendendo que há bens jurídicos importantes a serem salvaguardados, tais como o direito a não discriminação no trabalho, direito à liberdade sexual e o próprio direito ao trabalho, com respaldo legal na Carta Magna de 1988, como Savi:

A revolução industrial, as duas grandes guerras mundiais, a revolução sexual dos anos sessenta e mais recentemente a globalização, advêm da entrada de uma nova força de trabalho, a da mulher. Porém mesmo com as proteções constitucionais de 1988, garantindo a igualdade entre homens e mulheres, não bastou para equalizar às relações de ambos os sexos no trabalho. A participação mais efetiva da força de trabalho feminina no mercado gerou uma nova situação jurídica a ser discutida, a questão do assédio sexual, que muito embora, já tenha previsão em nosso ordenamento jurídico pátrio, no âmbito do direito penal e, doutrina e jurisprudência já algum tempo venha discutindo o assunto, na esfera trabalhista, onde geralmente acontece o assédio, não temos ainda disposições legais sobre o assunto. Porém, o aumento das reclamações trabalhistas neste sentido, resultou no crescimento das discussões referentes ao tema, já vemos até divergências doutrinárias ocorrendo sobre o assunto, principalmente no que tange ao enquadramento do assédio como causa da extinção do contrato de trabalho, especificadamente a aplicação das alíneas do 483 da CLT, no caso do assediador ser o próprio empregador, na incidência da rescisão indireta. A contemplação desta norma legal pela CLT urge, pois em se tratando de assédio laboral³⁷².

Conforme Gosdal³⁷³, diversamente daquilo que se entende como assédio sexual no âmbito trabalhista, o crime de assédio sexual é tipificado quando há superioridade hierárquica ou ascendência sobre a vítima, no que constitui o assédio sexual por chantagem.

Tramitam no momento, algumas propostas legislativas de caráter ampliativo, acerca da regulamentação legal sobre a prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho: o PL 1831/1999; o PL 6988/2002; o PL 1060/2007; o PL 848/2007, dando nova redação ao art. 216-A do Código Penal para penalizar o igual

³⁷² SAVI, Aloisio. *O assédio sexual como causa de extinção do contrato de trabalho*. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/47768050/o-assedio-sexual-como-causa-de-extincao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

³⁷³ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 328, pp. 241-241.

ou o subordinado quando da prática do crime de assédio sexual, ampliando a penalização da conduta para o igual ou subordinado e no Senado Federal, o PLC 106 de 2005 (PL 62/99), com propostas de alteração nas leis trabalhistas para sancionar tanto o autor do assédio sexual quanto o empregador, quanto atue com descaso diante da denúncia, com possibilidade de percepção de indenização por danos morais, e mudança do local de trabalho, sendo prevista ainda a competência do atual Ministério do Trabalho e Previdência Social, para definir normas para as empresas acerca do estabelecimento de programas de prevenção do assédio sexual e regramento interno quanto ao tema³⁷⁴.

Estes projetos de lei, resultantes das lutas dos movimentos femininos, apresentam avanços em relação à temática do assédio sexual nas relações laborais e estão em diferentes estágios de tramitação.

De outra parte, no cenário político brasileiro, as possíveis modificações: a forma de aprovação dos projetos e a excessiva demora são elementos que suscitam dúvidas, cabendo esperar o quê e como alcançará aprovação.

Antes da edição da lei penal, a prática da conduta de assédio sexual podia ser considerada como crime de constrangimento ilegal, previsto no artigo 146 do Código Penal.

A demora na tipificação da conduta de assédio sexual como criminosa deve-se em parte à oposição de juristas que entendiam que a figura já estava subsumida no crime de constrangimento ilegal.

De outro lado, havia pressão pela aprovação de lei definindo o que fosse assédio sexual, pelos movimentos feministas e por juristas trabalhistas.

Verifica-se aqui a importância de aumentar as possibilidades de previsão legal no Brasil sobre a prática da conduta do assédio sexual.

O projeto de lei 61 de 1999, que resultou na edição da lei 10.224, em 2001, previa em sua justificativa, que “...seguindo a lógica do Direito brasileiro, este projeto

³⁷⁴ Dados extraídos da Nota Técnica emitida pelo CFEMEA intitulada: *O Congresso Nacional e a discussão do assédio moral e sexual*. Fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/legislacao/monitoramento-de-proposicoes-legislativas/notas-tecnicas/nota-tecnica-o-congresso-nacional-e-a-discussao-do-assedio-moral-e-sexual-fevereiro-de-2011/>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

busca ser objetivo no trato da questão, no âmbito penal. Outros projetos darão conta do tratamento necessário no âmbito da CLT e do Código Civil”³⁷⁵.

Sobre a importância das leis e do Direito na transformação do contexto visibilizado, Herrera Flores³⁷⁶ sinala que se as leis constituem o lugar da representação do existente, o lugar da modificação e da transformação é a prática social.

Na mesma linha, a feminista italiana Bochetti³⁷⁷ aduz que a lei não modifica a realidade existente, limitando-se a registrar as modificações que vão ocorrendo no âmbito social.

A realidade não muda com as leis, sendo a lei apenas o lugar de registro do que ocorre em outro lugar, nos intercâmbios entre os seres humanos.

A fraqueza de uma classe, de um grupo ou de um sexo não está determinada por leis desfavoráveis, mas por relações de força existentes no âmbito social, sendo as leis o lugar de representação da realidade existente.

O importante é a vida.

O lugar da modificação da vida é a prática social e não a lei.

Há quem³⁷⁸ comente acerca do papel das leis quando vão mais adiante da sociedade em que são aplicadas, ao ponto de ter um papel pedagógico e também de restrição. É referido também que a discriminação de gênero está tão instalada na sociedade e que a diferença e dependência sexuais estão tão profundamente inseridas no sujeito, que a lei apenas chega a alcançá-las, concluindo, de outro lado, que não pode deixar de existir a lei, embora muitas vezes tenha mais um papel pedagógico do que repressivo, o que efetivamente ocorre, mas pode ser apenas um estágio no cumprimento da normativa.

A regulamentação legal nos casos de prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, embora realizada de forma parcial, reflete as modificações ocorridas no âmbito social sobre o tema.

³⁷⁵ Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD16MAR1999.pdf#page=65>. Acesso em: 15 jul. 2015.

³⁷⁶ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 100, p. 83.

³⁷⁷ BOCCHETTI, Alessandra. *Lo que quiere una mujer*. Valencia: Catedra, 2005, p. 311.

³⁷⁸ Cf. FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. Op.cit, nota 133, p. 15.

Pereira de Melo³⁷⁹, ao falar sobre o empoderamento político das mulheres, afirma que “a conclusão é de que não basta uma lei. É preciso escrevê-la na vida das mulheres”. De fato, muitas leis são inócuas e inúteis pois não refletem a realidade que deveriam regular, o que ocorre em vários ramos do Direito e já foi debatido por vários juristas. No caso, contudo, a lei penal abordando o assédio tem importância, devido a vários fatores, mas principalmente porque não havia antes um dispositivo legal específico em relação ao tema.

Nas palavras de Herrera Flores, “No somos nada sin derechos. Los derechos no son nada sin nosotros. Em este camino no hemos hecho más que comenzar”³⁸⁰.

Ramos Filho³⁸¹ destaca que a ampliação (tardia) dos direitos dos trabalhadores dependerá de processos de luta que ensejem novas materializações das correlações de força entre as classes sociais fundamentais e que a ampliação dos direitos dos trabalhadores pode ocorrer tanto no plano normativo como no plano jurisprudencial. Também, que o ritmo desta ampliação dependerá fundamentalmente da mobilização da classe trabalhadora e de sua capacidade de perturbação da “paz social”.

Pode-se dizer que a edição da lei penal criminalizando o assédio sexual por chantagem, realizado por superior hierárquico da pessoa trabalhadora assediada constitui um resultado dos processos de lutas feministas, e deve ser considerado como uma vitória parcial, continuando o processo de luta, agora para a ampliação da conceituação incompleta dada pela lei penal.

Em relação à criminalização do assédio sexual laboral, Zackseski assim aponta:

No caso da criminalização do assédio sexual, o resultado pode ser desastroso para o movimento feminista, pois com o resultado criminalizador da conduta, foi esvaziada uma demanda que era cabível tanto que hoje se fala mais sobre assédio moral do que sobre assédio sexual, o que representa justamente a modificação de uma pauta de demandas³⁸².

³⁷⁹ PEREIRA DE MELO, Hildete. *O Brasil e o Global Gender Gap Index do Fórum Econômico*. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/publicacoes/o-brasil-e-o-global-gender-gap-index-do-forum-economico-mundial/view>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

³⁸⁰ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 157.

³⁸¹ RAMOS FILHO, Wilson. Op.cit nota 6, p. 464

³⁸² ZACKSESKI, Cristina. A insegurança feminina e os problemas das políticas contemporâneas de prevenção da violência. *Trabalho de Mulher: Mitos, Riscos e Transformações*. REIS DE ARAUJO, Adriane; MOURÃO, FONTENELLE, Tania (Coord.). São Paulo: LTr, 2007, p. 100.

Ao apontado esvaziamento da demanda acerca do assédio sexual, no movimento feminista, devido à edição da lei penal, caracterizando como crime o assédio praticado por superior hierárquico, pode ser contraposto que a problemática da violência contra as mulheres não está esgotada com a edição de uma lei penal que aborda o problema do assédio sexual apenas de forma parcial.

Os temas que devem ser priorizados, dentro das demandas femininas, pelos movimentos feministas devem, evidentemente, ser revisados, periodicamente, sem deixar de lado a problemática da violência contra as mulheres.

É de lembrar que o assédio sexual nas relações de trabalho segue como problema grave enfrentado pelas pessoas trabalhadores, merecendo a atenção devida e considerando que a lei penal, da maneira como foi aprovada, limitou a conceituação da situação de assédio sexual nas relações de trabalho apenas aos casos entendidos como assédio sexual por chantagem, o que teve o efeito de reforçar a posição das pessoas que não admitem o assédio sexual ambiental.

Ao analisar a criminalização do assédio sexual e a postura do movimento feminista, Pereira Andrade³⁸³ assinala que o processo de mão dupla pelo qual passa o direito penal no Brasil, de um lado descriminaliza e despenaliza condutas; de outro, criminaliza condutas até então não criminalizadas objetivando a neutralização sexista.

O sistema penal, em regra, é ineficaz para proteger as mulheres da violência sexual, além de duplicar a violência exercida contra elas, constituindo estratégia excludente que afeta a própria unidade do movimento.

Parte do movimento feminista e parte da população apoiam esta dupla via, especialmente quanto à criminalização do assédio, apontada como avanço, e a justificativa para essa nova criminalização parece recair na função retributiva da Justiça.

Acredita-se também no efeito de modificação da consciência e atitude masculinas em relação à violência da mulher, permanecendo difusa a resposta acerca do sentido da proteção penal.

³⁸³ PEREIRA DE ANDRADE, Vera Regina. *Violência sexual e sistema penal: proteção ou duplicação da vitimação feminina?* Disponível em: <<http://www.buscalegis.ufsc.br/busca.php?acao=abrir&id=4743>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

Existe também um questionamento do movimento feminista acerca do apelo ao sistema penal, remarcando-se a necessidade de buscar meios alternativos de solução mais sintonizados com os objetivos feministas.

A dúvida acerca da necessidade e/ou efetividade da criminalização da conduta de assédio sexual é tormentosa, não só para as pessoas integrantes do movimento feminista, como também para os juristas que se debruçam sobre o tema.

Silva Neto³⁸⁴ reflete o pensamento de muitos estudiosos ao afirmar sua estranheza em relação ao tratamento do tema em sede de norma penal, diante da difícil configuração da conduta, até no âmbito do direito do trabalho e da nova diretiva em termos de direito penal, no sentido de diminuir o rol das condutas tipificadas como crimes ou contravenções, ou como se diz, do caráter subsidiário do direito penal.

Especialistas apontam vazios e atecnia na lei.

A iniciativa exclusiva da vítima em relação à ação penal dificulta a denúncia do assediador, considerando a superioridade hierárquica ou ascendência e os receios fundados quanto à continuidade da relação de emprego.

Há poucas condenações por assédio sexual nas relações de trabalho no âmbito penal, o que pode ser justificada diante da existência de princípios próprios no Direito Penal, que exigem prova robusta para embasar uma condenação.

E há quem defenda que o combate ao assédio sexual não deveria passar pelo direito penal, quando sanções administrativas, trabalhistas e civis poderiam ser muito mais eficazes e intimidadoras³⁸⁵.

Por outro lado, o conceito penal fechado de assédio sexual nas relações de trabalho acaba levando muitos estudiosos a utilizar este conceito nas esferas cível e trabalhista. E aqui a visão da teoria crítica dos direitos humanos deve sobrepujar a visão dogmática acerca do tema.

Em contraponto ao conceito penal fechado, de assédio sexual nas relações de trabalho, repete-se aqui o conceito mais aberto proposto por Jakutis³⁸⁶, que exclui como elementos essenciais para a caracterização do assédio sexual no trabalho, os fatores relacionados com hierarquia, sexo dos envolvidos, local de trabalho e não-

³⁸⁴ SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op.cit, nota 277, p. 99.

³⁸⁵ Cf. MOREIRA, Rômulo de Andrade. *O novo delito de assédio sexual* .Jus Navigandi, ano 5, n. 51, out. 2001. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2285>>. Acesso em: 20 jul. 2015.

³⁸⁶ JAKUTIS, Paulo. Op.cit, nota 213, p. 199.

eventualidade do comportamento indevido, entendendo o assédio sexual no trabalho como a conduta reiterada ou não, ligada ao comportamento sexual e ao universo do emprego, não aceita pela pessoa assediada e cuja severidade produz, em um ser humano com sensibilidade normal, barreira para a feitura adequada das tarefas atribuídas.

Os que criticam a Lei 10.224 alegam que a criminalização está na contramão do pensamento mais moderno em termos de direito penal e, ainda, que a caracterização da conduta está incompleta.

Trata-se, porém, da primeira referência legislativa federal, acerca do assédio sexual e que a promulgação da lei teve ampla repercussão na imprensa, resultando num incremento das discussões sobre o tema e, como efeito reflexo, um previsível aumento de casos levados à apreciação do judiciário, falando-se aqui de demandas trabalhistas, devido à conscientização de muitos sobre o tema.

Piovesan³⁸⁷ ressalta a inédita disposição do crime de assédio sexual, realizada pela Lei 10.224, de 15.05.2001, como um dos avanços obtidos pelos movimentos femininos em termos legislativos, em relação à violência da qual são vítimas. Destaca que a experiência brasileira, no que se refere à discriminação contra a mulher, está em consonância com os parâmetros protetivos internacionais, refletindo tanto a vertente repressivo-punitiva como a vertente promocional. Afirma ainda que não obstante os significativos avanços obtidos na esfera constitucional e internacional, reforçados por vezes, pela legislação infraconstitucional, atendendo às reivindicações e anseios das mulheres, a ótica sexista e discriminatória relativa às mulheres persiste na cultura brasileira, impedindo o exercício de seus direitos fundamentais, com autonomia e dignidade.

A Comissão de Expertos da OIT, em 2002, ao identificar evoluções e problemas no Brasil, acolheu como positiva a promulgação da Lei 10.224, de 15 de maio de 2001³⁸⁸.

³⁸⁷ PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos das Mulheres no Brasil: Desafios e Perspectivas*. A igualdade de gênero nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 209/211.

³⁸⁸ Conforme referido por Barzotto. BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 205.

A lei penal deu repercussão à temática do assédio sexual nas relações laborais ensejando o incremento de ações trabalhistas individuais, o que deve ser visto como positivo, diante da maior conscientização acerca do tema.

Especialistas como Hirigoyen³⁸⁹, acreditam que ao invés da imitação dos excessos norte-americanos no que se refere a processos por assédio, caberia o estabelecimento de políticas de prevenção, impondo o respeito ao indivíduo no ambiente de trabalho.

Acredita-se que todas as formas de atuação são válidas e passíveis de críticas e de aperfeiçoamento.

Entende-se que o assédio sexual tem abrangência maior do que a dada pela lei penal em relação às espécies e aos sujeitos, aplicando-se aqui (e em relação ao assédio sexual nas relações laborais em geral) os princípios existentes na Constituição Federal Brasileira, à míngua de regulamentação específica.

Conforme França de Oliveira³⁹⁰, cinco direitos fundamentais, previstos na CF de 1988, são apontados como vulnerados pela situação de assédio sexual nas relações de trabalho:

1. o direito ao respeito à dignidade da pessoa humana;
2. o direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo;
3. o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual;
4. o direito a um meio ambiente de trabalho íntegro e sadio;
5. o direito à dignidade humana e à liberdade sexual, principais direitos violados pelo assédio nas relações de trabalho.

O direito à dignidade humana seria um direito-mãe em relação aos direitos à personalidade e à liberdade.

O direito à liberdade compreenderia o direito à liberdade sexual, que pode ser vista por dois prismas: a possibilidade de dispor do próprio corpo e a possibilidade de repelir comportamentos de outros de natureza sexual.

A prática da conduta de assédio sexual, constitui prática de opressão às pessoas trabalhadoras, notadamente as trabalhadoras mulheres, lesiva à dignidade humana, a par de violações aos direitos à igualdade e a não –discriminação em razão do sexo, ao direito à integridade física e moral, ao direito à liberdade sexual e ao direito

³⁸⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. Op.cit, nota 262, p. 160.

³⁹⁰ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. Op.cit, nota 233, pp. 111/112.

a um meio ambiente saudável, devendo ser prevenida e combatida por firme atuação em prol da dignidade da pessoa humana.

A normativa existente no Brasil, deve ser ampliada, abrangendo todos os tipos e espécies de assédio, verificando-se como positivos e necessários os avanços doutrinários e legislativos frente ao tema.

Dando seguimento ao trabalho, após as considerações acerca da normativa legal existente, buscar-se-á analisar o assédio sexual nas relações de trabalho e as questões ligadas ao trabalho decente, entendido como conjunto mínimo de direitos das pessoas trabalhadora; aspectos ligados aos princípios da igualdade e da não-discriminação; os prejuízos acarretados pelo assédio sexual nas relações de trabalho; aspectos das leis e do papel das leis e também o papel que a Justiça do Trabalho brasileira pode exercer como espaço possível na luta pelos direitos humanos e no enfrentamento das situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

3. TRABALHO DECENTE E AS DEMANDAS INDIVIDUAIS NAS SITUAÇÕES DE ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Como visto anteriormente, a existência de assédio sexual nas relações laborais traz consequências para a pessoa assediada e para o assediador, acarretando prejuízos para ambos e também na esfera empresarial, diante dos efeitos nefastos do assédio sexual sobre as mulheres, tais como ansiedade, estresse, depressão, perda da autoestima, absenteísmo e falta de produtividade do trabalho com visível dano tanto à saúde mental como à saúde física das pessoas trabalhadoras.

Para Pérez e Rodríguez³⁹¹:

El acoso sexual laboral ha ido adquiriendo en los últimos años una gran relevância social. El fenómeno en sí no es un hecho novedoso. La novedad es el creciente interés por su identificación, conceptualización y tratamiento, tanto desde el escenario internacional como desde el comunitario y el nacional. Así, se ha ido dando nombre a una realidad que emerge a raíz de la reestructuración del sistema de roles atribuidos a los individuos por razón de su sexo, más concretamente a raíz de la progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

Santos³⁹² aponta que nenhuma empresa, grande ou pequena, está imune ao problema, aduzindo que afeta diretamente o comportamento da massa de trabalhadores, causando, dentre outras consequências, a instabilidade emocional, a geração de crises psíquicas e o aumento do absenteísmo, acarretando a perda do ritmo de produção com encarecimento do custo da mão de obra e de consequência, o aumento do custo do produto acabado.

Pamplona Filho³⁹³ destaca as mesmas consequências financeiras, apontando que em estudo realizado nos Estados Unidos da América, com 160 grandes empresas, em 1988, concluiu-se que o assédio sexual custou, em média, 6.700.000 dólares por anos, em razão da ausência dos trabalhadores e da consequente queda de produtividade.

A pessoa assediada pelo empregador, por prepostos, por colegas de trabalho de maior, igual ou superior hierarquia, ou por terceiros, pode procurar auxílio junto ao sindicato, junto ao Ministério Público do Trabalho-MPT e pode também, por advogado indicado pelo Sindicato de sua categoria profissional ou outro de sua livre escolha,

³⁹¹ Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, Op. cit, nota 355, pp. 195-219.

³⁹² SANTOS, Aloysio. *Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias*. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 24.

³⁹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, p. 108.

postular, mediante ação junto à Justiça do Trabalho, a rescisão indireta do contrato de trabalho cumulada com o pedido de indenização por danos materiais ou morais sofridos, diante da violação dos preceitos contidos na CF de 1988.

De modo geral, as ações trabalhistas envolvendo o tema incluem pedido de indenização por danos morais e materiais; pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, podendo conter ainda pedido de reintegração, quando há demissão, com ou sem justa causa, além de outros pedidos.

Antes, porém, de adentrar nos aspectos processuais das demandas trabalhistas individuais, convém fazer um apanhado sobre a conceituação do trabalho decente e sua relação com os princípios inerentes aos direitos humanos, notadamente com o princípio da dignidade da pessoa humana, remarcando alguns aspectos da igualdade e do combate à discriminação; os malefícios causados pela prática do assédio sexual; das leis existentes e de sua aplicação, bem como o papel da Justiça do Trabalho como espaço possível na luta pelos direitos humanos, especialmente em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho.

3.1 O conceito de trabalho decente e o assédio sexual nas relações de trabalho: considerações sobre os princípios dos direitos humanos; igualdade e discriminação; prejuízos acarretados pelo assédio sexual; aspectos das leis e da Justiça do Trabalho

A referência ao trabalho decente mostra-se necessária diante da relevância do tema debatido na 89 CIT, em 2011.

O “trabalho decente” pressupõe um conjunto mínimo de direitos das pessoas trabalhadoras e negar o trabalho nestas condições significa negar os direitos humanos dos trabalhadores, atuando em oposição aos princípios básicos que os regem e ao maior deles, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Conforme afirmado pelo Diretor Geral na 89ª CIT, em 2011:

La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha

ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana.³⁹⁴

No site da OIT no Brasil, há um conceito de trabalho decente³⁹⁵:

Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotado em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. Em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país, assinado pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, em junho de 2003. A Agenda define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas permanentemente durante o processo de implementação da Agenda. (...) O mesmo Decreto que criou o Comitê Interministerial instituiu o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Esse objetivo foi cumprido durante o ano de 2010, através de um amplo e produtivo processo de diálogo tripartite. A ANTJ se organiza em torno de quatro prioridades: (i) mais e melhor educação; (ii) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; (iii) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; (iv) diálogo social.

Na 104. Conferência Internacional da Organização do Trabalho, em junho de 2015, com discussão sobre a promoção do trabalho decente, fazendo parte das

³⁹⁴ Memoria del Director General: *Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global*. 89a reunión, junio de 2001. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

³⁹⁵ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

conclusões a importância da proteção dos trabalhadores, fundamental para a consecução do trabalho decente; para a justiça social e para a paz social³⁹⁶.

O jurista uruguaio Uriarte adverte que a linguagem não é neutra e que ao falar de “mercado de trabalho”, há uma aceitação do trabalho como uma mercadoria, refletindo que a incorporação massiva da mulher ao mercado de trabalho é paralela ao desenvolvimento da economia de consumo, questionando se houve uma promoção da cidadania da mulher ou apenas uma incorporação da mulher ao consumo, para afirmar que a luta pela igualdade dos gêneros não pode ser desvinculada da luta pela melhora das condições de trabalho de todos, do trabalho decente em geral e da recuperação da centralidade do trabalho, concluindo que “la promoción de la igualdad de la mujer en el trabajo deve acompañar-se, complementarse, con la preocupación por las buenas condiciones de trabajo para todos, o sea, *trabajo decente para todos*.”³⁹⁷

O trabalho decente, para Brito Filho, é conceituado como um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, aí inclusas a remuneração e a preservação da saúde e da segurança: à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical e, ainda, à proteção contra os riscos sociais e negar o trabalho nessas condições equivale a negar os direitos humanos do trabalhadores, em oposição aos princípios básicos que regem os direitos humanos, em especial o princípio da dignidade humana.

Os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana são a base dos direitos humanos, servindo como sustentáculo contra qualquer forma de discriminação. E quando se trata de discriminação, os aspectos morais e materiais devem vir conjugados, não só respeitando as diferenças entre as pessoas, mas criando condições para seu desenvolvimento e integração na sociedade, aduzindo que não há como falar em dignidade sem direito à saúde, ao trabalho, enfim, sem o direito de participar da vida em sociedade com um mínimo de condições.³⁹⁸

Tal pensamento está em consonância com Herrera Flores,³⁹⁹ quando afirma que a universalidade dos direitos somente pode ser defendida em função da variável

³⁹⁶Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_375388.pdf>. Acesso em: 25 jul. 2015.

³⁹⁷ URIARTE, Oscar Ermida. Op.cit, nota 35, pp. 115-125.

³⁹⁸ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2010, pp. 33-52.

³⁹⁹ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 13.

do fortalecimento dos indivíduos, grupos e organizações para construir um marco de ação que permita a todas e a todos a criação de condições que garantam de modo igualitário o acesso aos bens materiais e imateriais, que fazem com que a vida seja digna de ser vivida.

Para Brito Filho,⁴⁰⁰ pode-se listar como direitos mínimos da pessoa trabalhadora, no plano individual, o direito ao trabalho, base sobre a qual estão assentados os demais desdobramentos; a liberdade de escolha do trabalho; a igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho, o direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; o direito a uma justa remuneração; o direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação de jornada de trabalho e existência de períodos de repouso e a proibição do trabalho infantil.

No plano coletivo, avulta a questão da liberdade sindical e no plano da seguridade, a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Estabelecido o conceito de trabalho decente, há em contraponto, o trabalho indigno.

Uma das mais graves formas de exploração do trabalho é o comportamento discriminatório e/ou excludente dos tomadores de serviço, que transformando as diferenças em desigualdades, excluem do mercado de trabalho ou dão tratamento diferenciado a pessoas que são discriminadas e/ou muitas vezes impede o combate e a reparação das lesões causadas⁴⁰¹.

E aqui, complementarmente ao que já foi referido, volta-se à questão da igualdade e da discriminação, para que se aborde a questão do trabalho decente e do trabalho indigno.

As discriminações são causadas, na linha de pensamento de Brito Filho, por estigmas, estereótipos e preconceitos, tendo relação com a forma como as pessoas são vistas, recebendo avaliação negativa.

Não raramente, a nossa sociedade admite certas práticas como inofensivas e normais, sem a percepção de que resultam em preconceito e discriminação, associada à errônea linha de pensamento de que somente o racismo é produtor de discriminação, o que não é correto. Conforme Brito Lopes:

⁴⁰⁰ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Op.cit, nota 368, pp. 49-55.

⁴⁰¹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Op.cit, nota 368, p. 95.

Inicialmente, é preciso determinar o que seja racismo, estereótipo, preconceito e discriminação, já que, não raro, os juristas e os legisladores costumam confundi-los ou até mesmo ignorar o estereótipo ou considerá-lo componente inofensivo do anedotário e da cultura popular. O racismo é uma ideologia segundo a qual certas aparências físicas dos indivíduos determinam uma maior superioridade de uns grupos sobre os outros, tanto a nível de inteligência, quanto de atributos morais. Por exemplo, a ideologia nazista, que defendia a superioridade da raça ariana e a inferioridade da raça judia. O estereótipo é simplesmente o "rótulo" com que costumamos classificar certos grupos de pessoas, e é muito mais comum do que possa parecer. É introduzido no seio da sociedade e se agrega à psique das pessoas por meio de anedotas, frases feitas, "adágios", contos populares etc., pois, desde a mais tenra idade, as pessoas são condicionadas a acreditar que certos grupos de pessoas estão ligados a determinados atributos ou características. Este condicionamento, ou esta verdadeira lavagem cerebral, ocorre as vezes de forma bastante desprezível quando as pessoas, por exemplo, afirmam convictamente ou em tom de gracejo que "o negro é malandro", "o negro só sabe jogar bola e sambar", "o português é burro", "o judeu é negociante e é capaz de vender qualquer coisa", "o negro quando não erra na entrada, erra na saída", "as mulheres só têm jeito para cuidar de velhos, crianças e pessoas doentes", "as mulheres bonitas são burras", "as mulheres não são boas para comandar porque são excessivamente emotivas", "as mulheres só conseguem alcançar o topo da carreira seduzindo"; "os baianos não gostam de trabalhar", "o carioca é malandro", "o brasileiro procura levar vantagem em tudo" etc. Como se pode ver, os estereótipos são tão variados quanto falsos. O seu potencial negativo é maior porque as pessoas se deixam condicionar por eles com muita facilidade, já que os consideram inofensivos e engraçados, e tendem a "rotular" as pessoas com as quais se relacionam, sem ao menos perceber. O preconceito é o julgamento prévio que se faz de pessoas estigmatizadas tanto pelo racismo quanto pelos diversos estereótipos. Por exemplo, a pessoa condicionada a acreditar que os negros são malandros (estereótipo) dará sempre preferência ao trabalhador branco sem ao menos considerar o currículo de um eventual candidato negro, por prejudicá-lo malandro (preconceito). Em situações assim, a pessoa que prejudica os outros com base em estereótipos, sequer admite que possa ter sido preconceituosa ou praticado alguma forma de discriminação, quando o que fez foi justamente isto. A discriminação, a seu turno, é a ação ou omissão baseada em critérios injustos, tais como raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião etc., que viole direitos da pessoa. Pode-se dizer que a discriminação é a exteriorização ou a materialização do preconceito, que pode decorrer tanto do racismo, quanto do estereótipo. É o caso, por exemplo, do empresário que se recusa a promoção uma mulher a um cargo de direção, apenas pelo fato de ser mulher e acreditar que as mulheres, por sua "fragilidade" não são talhadas para as funções de comando. As práticas discriminatórias nem sempre se manifestam de forma clara e direta, mas sutil e indireta, quando, sob a aparência de neutralidade, nada mais fazem que criar desigualdades em relação a certos grupos de pessoas com as mesmas características. São exemplos aquelas situações em que o acesso a um determinado emprego aparentemente está aberto a todos, indistintamente, mas o critério de seleção adotado, da "boa aparência", têm impacto negativo sobre certos grupos de pessoas que na realidade se pretendia excluir. O Poder Judiciário não pode olvidar a notória dificuldade enfrentada pelos que procuram produzir provas da discriminação. Na realidade, deve estar bem atento às facetas e peculiaridades do problema, ampliando os meios de prova e dando aos indícios e outras circunstâncias do caso (exemplo: uma grande empresa que não possui nenhum empregado negro quando está localizada

numa coletividade onde metade da população é negra) um valor bastante relevante⁴⁰².

Complementando o foi dito acima, Brito Lopes aponta que as mulheres representam praticamente a metade da população mundial e aproximadamente a terça parte da população ativa no mundo, e a questão da igualdade engloba o direito à igualdade de oportunidades, de igual tratamento no emprego, de condições de trabalho compatíveis com sua condição biológica e social, e também o acesso à formação profissional e, principalmente, a participação das mulheres na definição das políticas públicas e decisões pertinentes ao tema e além da discriminação no trabalho em razão do gênero, a discriminação racial é outro vírus que infecta o tecido social, e a cada dia que passa, vai merecendo das autoridades mundiais maior cuidado, havendo um trabalho de cooperação entre a OIT e órgãos governamentais, entre os quais se inclui o MPT, no combate à discriminação, constatando-se a recorrência das seguintes situações:

1. negros e mulheres têm o acesso dificultado a certos trabalhos que impliquem contato com o público, tais como caixa de banco, garçom, garçonete, relações públicas etc.; 2. os salários pagos aos negros e às mulheres são inferiores aos pagos aos seus colegas, com a mesma qualificação; 3. negros e mulheres costumam ser preteridos nas promoções no emprego; 4. em muitos casos a justificativa para a preterição das mulheres nas promoções é que os seus colegas poderiam ter dificuldade em aceitar o comando feminino; 5. as mulheres estão sujeitas ao assédio sexual como instrumento de pressão no trabalho⁴⁰³.

A situação das mulheres e dos negros como sujeitos de discriminação é antiga e perceptível na sociedade, lembrando aqui que o cantor John Lennon compôs uma música chamada “Woman Is The Nigger Of The World”, com a seguinte letra:

Woman is the nigger of the world. Yes she is. Think about it. Woman is the nigger of the world. Think about it. Do something about it. We make her paint her face and dance. If she won't be a slave, we say that she don't love us. If she's real, we say she's trying to be a man. While putting her down we pretend that she's above us. Woman is the nigger of the world. Yes she is. If you don't believe me. Take a look at the one you're with. Woman is the slave of the slaves. Oh yeah, better scream about it. We make her bear and raise our children. And then we leave her flat for being a fat old mother hen. We tell her home is the only place she should be. Then we complain that she's too

⁴⁰² BRITO LOPES, Otávio. *A Questão da Discriminação no Trabalho*. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, ano XXV, n. 307, janeiro de 2015, São Paulo, pp. 09-21. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_17/artigos/art_otavio.htm>. Acesso em: 18 jul. 2015.

⁴⁰³ BRITO LOPES, Otávio. *Ibidem*, pp. 9-21.

unworldly to be our friend. Woman is the nigger of the world. Yes she is. If you don't believe me, take a look at the one you're with. Woman is the slave to the slaves. Yeah, alright. We insult her every day on TV. And wonder why she has no guts or confidence. When she's young we kill her will to be free. While telling her not to be so smart we put her down for being so dumb. Woman is the nigger of the world. Yes she is. If you don't believe me, take a look at the one you're with. Woman is the slave to the slaves. Yes she is. If you don't believe me, you better scream about it. We make her paint her face and dance⁴⁰⁴.

A arte reflete os problemas e as aspirações sociais. A música acima deve ser contextualizada na época, em 1972, ressaltando que hoje há leis criminalizando o racismo. Contudo, é ilustrativa em relação ao que se quer aqui demonstrar.

Nas relações laborais na sociedade ocidental e em especial no Brasil, no recorte temático proposto, a discriminação contra a mulher no trabalho é constante, para não dizer sistemática, diante da relação de poder existente e o combate às discriminações, no mundo do trabalho.

Apesar da legislação já existente, ainda é terreno árduo, pois há discriminações diretas, traduzidas pela exclusão aberta, e indiretas, realizadas de forma dissimulada, por vezes sem o propósito claro de discriminar, mas por meio de atitudes que conduzam à exclusão de um grupo ou de uma pessoa, ressaltando-se que a Convenção 111 da OIT, ratificada no Brasil pelo Decreto 62.150 de 19.01.1968, define a discriminação, em seu artigo 1, da seguinte forma:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

As discriminações, como já visto, podem ser diretas ou indiretas. As primeiras seriam aquelas voltada para a análise da intenção do contratante, como negar a alguém a oportunidade de emprego, ascensão profissional ou remuneração de forma deliberada por critérios não meritórios.

⁴⁰⁴ Disponível em: <<http://letras.mus.br/john-lennon/79782/traducao.html>>. Acesso em: 30 jun. 2015. A música pode por ouvida no site <<https://www.youtube.com/watch?v=OA8N0xy3hjE>>.

A segunda dispensaria a prova da intenção discriminatória, sendo aferida pelo efeito de práticas em princípio inofensivas⁴⁰⁵. As práticas discriminatórias, se inicialmente são vistas como inofensivas e aparentemente em conformidade com a lei, acabam por gerar disparidades graves entre as pessoas trabalhadoras.

Para autores como Brito Lopes⁴⁰⁶, a discriminação é a antítese da igualdade e em outras palavras, a negação do princípio de que todos são iguais perante a lei. A exclusão é uma forma contemporânea de indignidade, entendendo que o princípio da dignidade deve ser conjugado com o princípio da solidariedade social, compreendendo a pessoa não apenas como indivíduo, mas como cidadã. A agressão à dignidade humana deve ser entendida como toda a ação, norma ou sistema jurídico, social ou político que mangle, física, moralmente ou psicologicamente e que trate o homem como ser não completo⁴⁰⁷.

Gosdal⁴⁰⁸ leciona que é preciso lembrar que a tutela da dignidade da pessoa trabalhadora deve alcançar todos os aspectos da relação de trabalho que possam ser afetados ou violados e o dever do empregador deve incluir a observância da dignidade e dos limites dados pelos direitos fundamentais dos trabalhadores de maneira integral, englobando seu patrimônio moral e sua integridade física, havendo ampla aplicação nas relações de trabalho.

Para Uriarte, ao analisar as políticas de igualdade, é nas relações econômicas, sociais e laborais, que está o núcleo mais duro da discriminação, sendo necessária uma *“acción política, que en primerísimo lugar, corresponde al Estado”*. Uriarte aponta mais quatro ações necessárias em relação às políticas de igualdade: a ação sindical, diante na importância da negociação coletiva na criação de normas antidiscriminatórias e evitando discriminações indiretas ou encobertas; a ação educativa que seria a única a atacar de forma direta as causas e não apenas as consequências e aqui se fala em educação em todos os níveis: educação formal, profissional e cívica; a educação sindical, com o papel dos empregadores e das

⁴⁰⁵ MOURA, Humberto Fernandes de. *A Discriminação Indireta, sua natureza jurídica e a possibilidade de implementação das ações afirmativas nas relações de emprego: algumas breves idéias*. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, ano XXV, n. 307, janeiro de 2015, São Paulo, p. 34-44.

⁴⁰⁶ BRITO LOPES, Otávio. Op.cit, nota 403.

⁴⁰⁷ ROCHA, Carmen Lucia Antunes. *Vida digna: direito, ética e ciência (os novos domínios jurídicos e seus reflexos jurídicos)*. O direito à vida digna. ROCHA, Carmen Lucia Antunes (Org.). Belo Horizonte: Fórum, 2004, p. 45.

⁴⁰⁸ GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: Ltr, 2007, p. 85

organizações de empregadores, porque o sujeito ativo da discriminação, em geral é o empregador, devendo ser levado em conta também a participação das mulheres nas organizações de empregadores e, ainda, a ação religiosa, pois o feminismo não prosperará, segundo o autor, enquanto não se atrever a fazer uma revolução em relação aos dogmas religiosos.⁴⁰⁹

A sociedade atual se encontra em transição e o patriarcado, conforme Freitas de Alvarenga,⁴¹⁰ vem perdendo terreno e legitimidade. Inobstante as mudanças, é observado, contudo, que a violência contra a mulher, por tanto tempo relegada a espaços privados, pode aumentar e agravar na medida em que cresce a presença e a ascensão das mulheres no espaço político, por mais contraditório, absurdo, paradoxal e perverso que possa parecer.

Nunca é demais lembrar que a relação da pessoa trabalhadora com o trabalho estabelece um “status social” que não é restrito ao ambiente de trabalho, sendo parte inseparável do universo social e individual de cada um, traduzindo-se tanto em meio de equilíbrio e desenvolvimento, como em fator diretamente responsável por danos à saúde em condições adversas⁴¹¹.

Conforme Penido, ao falar sobre o assédio sexual:

Esse problema tem relação com papéis atribuídos aos homens e às mulheres na vida social e econômica que por sua vez, altera a situação das mulheres no mercado de trabalho. A empregada é obrigada a escolher entre assentir a uma demanda sexual ou perder algum benefício, ou a algo que lhe corresponderia pelo trabalho, até mesmo o próprio emprego. Dado que isso só pode ocorrer em uma relação em que alguém detenha o poder de dar ou retirar esse benefício do trabalho, caracteriza-se abuso de autoridade por parte do empregador. (...) Assédio sexual provoca na vítima: insegurança, culpa, depressão, problemas sexuais e de relacionamento íntimo, baixa autoestima, vergonha, fobias, tristeza, revolta, indignação, ansiedade, desmotivação. Podem ocorrer também, nos casos mais graves, tendências suicidas e, em elevado número de casos, o *stress* pós-traumático; isso nos avaliza a tipificar esses sentimentos como “um intenso sofrimento mental”, por conseguinte, um comportamento desumano⁴¹².

⁴⁰⁹ URIARTE, Oscar Ermida. Op.cit, nota 35, pp. 115-125.

⁴¹⁰ FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. Op.cit, nota 133, p. 460.

⁴¹¹ PENIDO, Laís de Oliveira. *Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira. (Coord.), Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, p. 666

⁴¹² Ibidem, pp. 670-671.

A existência de assédio sexual nas relações de trabalho vai contra o conceito de trabalho decente, traduzindo trabalho indigno, diante da discriminação e da negativa de acesso à igualdade de tratamento no trabalho, em prática atentatória ao princípio da dignidade da pessoa humana. O perigo de correr mal considerável ocorre pelas nefastas consequências do assédio sexual na mente e no corpo da pessoa assediada.

O assédio sexual provoca estresse no ambiente de trabalho, podendo ter sérias consequências adversas à saúde e qualificando-se como uma questão de saúde e de segurança do local de trabalho⁴¹³.

A prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais vulnera outros direitos além do direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo, como o direito à intimidade, o direito ao respeito e à dignidade humana; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual e o direito a um meio ambiente saudável, lembrando-se que mais de 20 anos após a promulgação da CF de 1988, que previu no artigo 5º da proibição de distinções de quaisquer naturezas, perduram as discriminações, notadamente quanto às mulheres.

O assédio sexual em suas modalidades contamina o ambiente de trabalho como um todo, prejudicando a coletividade de trabalhadores, constituindo um problema coletivo e não individual, no âmbito da empresa.

Alguns autores apontam para a existência de uma “síndrome de acoso sexual general”⁴¹⁴.

O assédio sexual pode acarretar estresse profundo, muitas vezes identificado como a Síndrome de Burnout e nos casos mais drásticos, pode-se chegar à tentativa ou a consumação do suicídio:

Há amparo legal para se obter a compensação pelos transtornos diretamente ligados aos prejuízos à saúde mental ou física causados pelo assédio. Deste modo podem ser pleiteados: o reembolso do tratamento psiquiátrico ou psicológico, que a vítima tenha feito para superar o trauma e a perda da autoestima, e os quadros de ansiedade e angústia assim como dos remédios receitados em decorrência dessas terapias, como os antidepressivos, calmantes etc., e com natureza de execução de sentença e com pagamento a ser determinado enquanto durar a recomendação médica, de outros

⁴¹³ Conforme alerta Chaya S. Piotrkowski, Op. cit. nota 274, Acesso em: 15 jul. 2015.

⁴¹⁴ FERRER PERÉZ, Victoria A. *Las diversas manifestaciones de la violencia de género*. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. FIOL, Esperanza Bosch (Coord) Alcalá La Real: Formación Alcalá, 2007, p. 99.

utilizados em caráter crônico em decorrência de quadros clínicos decorrentes de tensão, como gastrites, problemas cardíacos, males da coluna, etc.⁴¹⁵.

Nas palavras de Marques da Fonseca⁴¹⁶, o assédio moral e o assédio sexual são riscos perceptíveis no ambiente laboral, afetando a autoestima, a dignidade pessoal da pessoa trabalhadora, sendo mais evidentes hoje diante da evolução dos direitos de personalidade e do espaço que vem sendo ocupado pelas mulheres na sociedade, aduzindo que a prevalência da postura aética na rigorosa competição interpessoal e econômica, influenciada pelas concepções de absenteísmo legal do novo *laissez-faire*, imprimiu reação em defesa dos últimos bastiões da dignidade da pessoa no trabalho, faltando, contudo, sistematização legal sobre as condutas lesivas e suas consequências. A conduta traz consequências para as pessoas trabalhadoras e para as empresas. A ausência dos trabalhadores leva à queda de produtividade, prejudicando as empresas com o aumento dos custos, conforme pesquisas realizadas em empresas norte-americanas. A queda de produtividade em razão da prática da conduta de assédio sexual ocorre tanto em razão do abalo nas condições psicofísicas da (s) pessoa (s) assediada (s), quanto pela repercussão negativa trazida pelo conhecimento, no ambiente de trabalho de um caso de prática de assédio sexual, mormente quando nada for feito a este respeito, gerando insegurança e intranquilidade entre os demais trabalhadores, principalmente entre os que estejam em situação pessoal e funcional similar à da (s) pessoa (s) assediada (s), acarretando prejuízos, com ônus excessivo para a empresa⁴¹⁷.

A rotatividade da mão de obra, acarretada pelas ausências e despedidas motivadas pelo assédio sexual nas relações de trabalho, além dos custos inerentes às rescisões contratuais e o custo trazido pela substituição e treinamento de novos funcionários, oneram as empresas, citando-se ainda a eventual necessidade de transferências de local de trabalho de empregados.

Entre as consequências financeiras acarretadas para os empregadores, relacionadas ao assédio sexual,

⁴¹⁵ LIPPMANN, Ernesto. *Assédio Sexual – Relações Trabalhistas: Danos Morais e Materiais*. Revista Síntese Trabalhista, Porto Alegre, ano XIII, n. 146, agosto de 2001, pp. 65/66.

⁴¹⁶ MARQUES DA FONSECA, Ricardo Tadeu. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, pp. 137-156.

⁴¹⁷ No mesmo sentido, Pamplona Filho. Pamplona Filho, Rodolfo. Op.cit, nota 201, p. 109.

Husbands⁴¹⁸ elenca o custo atribuído ao absenteísmo, a queda de produtividade e a rotatividade da mão de obra como fatores prejudiciais à organização empresarial.

Conforme Martinez-Vivot⁴¹⁹, o assédio sexual importa em um “(...) *atentado de carácter psicofísico para la víctima, lesionando sua dignidade y el debido respeto que esta merece, y puede generar además consecuencias lesivas, de carácter laboral, psicológico y econômico*”.

Garmendia⁴²⁰ destaca que em razão do dano físico e psíquico comprovado na saúde da pessoa assediada, devido a quadros de angústia, temor, depressão, insegurança e diminuição da autoestima, entre outros, há um menor rendimento e o aumento do absenteísmo, o que provoca para a empresa mais custos, conforme vários estudos realizados nos Estados Unidos, relativos também a fatores como o ajuizamento de ações e a deterioração da imagem, tendo-se também presente que o assédio sexual é causa de instabilidade laboral, seja pela impossibilidade de manter a relação de trabalho, por opção da pessoa assediada, seja pelo despedimento, muitas vezes com falsas motivações. Para Garmendia, o assédio sexual no âmbito laboral constitui problemática estreitamente ligada a alguns dos direitos fundamentais presentes em todas as relações de trabalho, sinalizando da mesma forma que os autores acima citados, que o assédio sexual pode ser definido como um ilícito pluriofensivo, suscetível de lesar o direito à não-discriminação em razão de sexo e o direito à intimidade, como expressões do devido respeito à dignidade do trabalhador, além do direito à liberdade sexual, o direito à saúde e à segurança no trabalho e de maneira indireta, o próprio direito ao trabalho⁴²¹. Em razão da conduta de assédio sexual, muitas pessoas se ausentam do trabalho ou ficam doentes, física ou emocionalmente, somatizando os fatos ocorridos, o que leva à obtenção de benefício previdenciário em muitos casos, com afastamento do trabalho e suspensão do contrato.

⁴¹⁸ HUSBANDS, Robert. Op.cit, nota 308.

⁴¹⁹ MARTINEZ-VIVOT. Julio. Op.cit, nota 226, p. 180.

⁴²⁰ GARMENDIA, Martha Márquez. Op.cit, nota 203.

⁴²¹ Ibidem, nota 203.

Muitas vezes, contudo, a verdadeira causa do afastamento é ocultada, taxando-se como enfermidade comum o que seria, na realidade, uma doença profissional, adquirida no trabalho e em razão deste.

Na Espanha, conforme nos ensina Gõni Sein⁴²², o conceito de acidente de trabalho engloba também os danos originados por determinadas doenças não incluídas na lista de doenças profissionais, aprovada pela RD 1995-1978 pela RD 2821-1981, sempre que o artigo 115.3 da Ley General de Seguridad Social, presuma, salvo prova em contrário, que as lesões sofridas pela pessoa trabalhadora, durante o tempo e lugar de trabalho, são constitutivas de acidente de trabalho. E a partir desta doutrina extensiva de acidente de trabalho é obtido o reconhecimento de ser laboral ou profissional uma enfermidade psicológica, inicialmente considerada como enfermidade comum. Em suas palavras “ Em la práctica judicial española, varias sentencias han outorgado tal calificativo al “síndrome ansioso-depresivo” y a las bajas médicas causadas por acoso sexual o por acoso moral”, citando como exemplo uma sentença da Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 17.03.2013, que considerou a existência de nexo causal entre o ambiente hostil e incômodo, com prejuízo da dignidade, diante da existência de atos de assédio sexual, com quadro de angústia e de incapacidade para o trabalho, qualificando como doença do trabalho.

No Brasil, os prejuízos causados pela prática da conduta de assédio sexual têm motivado os empregadores na tomada de medidas que eliminem ou reduzam o problema, verificando-se uma preocupação no meio empresarial brasileiro. Há um considerável incremento no mercado de livros especializados sobre o tema; de cursos com o objetivo de orientar os empresários para a prevenção do problema e também para o enfrentamento dos processos judiciais, bem como de pareceres de advogados especialistas nas áreas empresarial e trabalhista. Como consequência nociva aos empregadores, há o perigo de dano à imagem da empresa, diante da cada vez mais rápida divulgação dos fatos, seja pela imprensa, seja pela internet, além dos custos decorrentes das demandas judiciais, nas quais, por vezes são arbitradas indenizações

⁴²² GÕNI SEIN, José Luis. *A incidência do campo da saúde mental na relação de emprego*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, pp. 73-74.

pesadas. O aumento das ações judiciais movidas em relação à prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais e a repercussão daí decorrente também contribuem para que exista maior interesse por parte da área empresarial em relação ao tema.

As tentativas de eliminação da prática de conduta de assédio sexual, pelas empresas, devem ser saudadas como positivas, ainda que motivadas, em muitos casos, não por interesses sociais e conscientização, mas por interesses puramente econômicos, diante da constatação de que a prática da conduta de assédio sexual prejudica a atividade empresarial, pela repercussão negativa, notadamente nos tempos atuais diante da celeridade das informações, em razão da internet, com o incremento das redes sociais.

Na análise de Ramos Filho⁴²³, “da resultante da correlação de forças que se estabelecer a partir da desestabilização da paz social, dependerá o novo conteúdo do Direito do Trabalho”, advertindo que ainda que o Direito se metamorfoseie, protegendo mais os trabalhadores e menos os empregadores, seguirá sendo ambivalente, conservador, pacificador e tutelar das relações de trabalho, para manter os trabalhadores “em seu devido lugar”, ou seja, subordinado ao poder do empregador e ao “modus vivendi” ditado pelas necessidades da produção.

As leis são feitas e aplicadas atendendo os anseios e as exigências da sociedade. Se algumas concessões são feitas, em determinadas situações, é de ver se há uma mudança efetiva na regulação das relações sociais.

Conforme as conclusões da 104ª CIT, “Demasiados trabajadores no se benefician de los progresos alcanzados ya sea porque están excluidos del ámbito de aplicación de la ley o bien porque la ley no se lleva a la práctica o el nivel de protección es inadecuado”⁴²⁴.

Quanto à aplicação das leis, como leciona Cárcova, há de se ter cuidado com a possível “opacidade do direito”, advertindo que uma parte não é fatalidade, mas manipulação, ocultação, monopolização intencional do saber e estratégia de

⁴²³ RAMOS FILHO, Wilson. Op.cit nota 6, p. 466.

⁴²⁴Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_375388.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2015.

reprodução do poder, advertindo que esse estado de coisas pode e deve ser modificado, democraticamente⁴²⁵.

Há quem critique a retórica da lei, como Álvares da Silva, que assim leciona:

É preciso dar severo tratamento antivirótico a uma das mais antigas doenças de nosso sistema jurídico: as leis falam muito e os fatos respondem pouco. Quanto mais proclamação, menos efetividade. Lembre-se Hamlet: *“POLONIUS(Aside)- How say you by that. Still harping on my daught: yet he knew me not as first; he said I was a fishmonger: he is far gone, far gone: and truly in my youth I suffered much extremity for love; very near this. I’ll speak to him again. What do you read, my lord. HAMLET – Words, words, words.”* Parece que o legislador, ciente de que mudar a realidade é difícil, dá uma satisfação ao povo através da retórica das leis. O problema é que não precisamos de palavras, mas sim de ação. É necessário que haja raciocínio pragmático nos três Poderes da República. É preciso falar menos e agir mais. Bem dizia a sábia prudência romana: Verba non sufficiunt, ubi opus est factum-não bastam palavras onde os fatos são necessários.⁴²⁶

Os mapas, os poemas e o direito, por diferentes razões, distorcem a realidade: os mapas distorcem a realidade para instituir a orientação; os poemas distorcem a realidade para instituir a originalidade e o direito distorce a realidade para instituir a exclusividade⁴²⁷.

Os atores, normas e funções judiciais modificam constantemente o padrão da prestação jurisdicional, desempenhando o Judiciário função garantidora de direitos, percebendo-se a multiplicidade das funções do Judiciário, com posição destacada na engenharia institucional, não como o sustentáculo da governabilidade autoritária e flexibilizadora dos direitos sociais, mas como garantia de uma governabilidade ampliadora dos sujeitos e objetos passíveis de tutela jurídica⁴²⁸.

Na lição de Faria⁴²⁹, quatro são as questões básicas que devem ser estudadas quando se fala em Poder Judiciário: em que medida os tribunais brasileiros estão aptos, em termos técnicos e organizacionais, para lidar com os conflitos de natureza coletiva, envolvendo grupos, classes e coletividades; depois, o que faz o judiciário,

⁴²⁵ CÁRCOVA, Carlos María. *A opacidade do direito*. São Paulo: LTr, 1998, p. 193

⁴²⁶ ÁLVARES DA SILVA, Antonio. *Trabalho da Mulher*. Estudos em homenagem a Alice Monteiro de Barros. FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa (Coord.). São Paulo: LTr, 2009, p.73

⁴²⁷ SOUSA SANTOS, Boaventura. Op.cit, nota 162, p.198-199.

⁴²⁸ Cf. CAMPILONGO, Celso Fernandes. *Os desafios do judiciário: um enquadramento teórico*. Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça. FARIA, José Eduardo (Coord.). São Paulo: Malheiros, 1998, pp.30/50, em especial a p. 50.

⁴²⁹ FARIA, José Eduardo. *“O Judiciário e o Desenvolvimento Sócio-Econômico”*. FARIA, José Eduardo (Coord.). Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça. São Paulo: Malheiros, 1998, pp. 11/26, em especial as pp. 11-12.

para desempenhar com um mínimo de eficácia suas funções de absorver as tensões e dirimir conflitos, diante da explosão de litigiosidade registrada nos últimos anos; e se os juízes, no exercício das funções, especialmente em relação aos direitos humanos e aos direitos sociais, estão agindo como simples intérpretes da legislação em vigor, ou se tem conseguido ampliá-los através da jurisprudência, tornando a legislação mais flexível e adaptável, atentos às circunstâncias do momento de sua aplicação; por fim, os juízes continuam ainda formados na tradição formalística da dogmática jurídica ou se já estarão recebendo formação capaz de levá-los a preencher o hiato existente entre a igualdade jurídico-formal e as desigualdades socioeconômicas, na aplicação das normas abstratas aos casos concretos.

São questões pendentes, cuja resposta é complexa, se é que é possível uma resposta adequada a tais questionamentos. A aplicação da lei comporta interpretações, embora, em tese, a lei deve necessariamente ser clara e justa, respeitando o devido processo legal. Contudo, entende-se que o judiciário, na função de dirimir os litígios, deve inserir-se nas lutas pela dignidade humana, utilizando o arsenal legislativo existente, buscando a ampliação em prol dos direitos humanos, com ênfase na proteção à dignidade humana. Não se olvide que muitas leis ora existentes na área trabalhistas apenas cancelaram os caminhos apontados pela jurisprudência.

Alguns autores apontam para a existência de soluções extrajudiciais que podem ser utilizadas antes do ingresso da ação judicial, como as comissões de empresa, a mediação e a arbitragem, alternativas utilizadas em outros países, com êxito.

Inobstante, o Novo Código de Processo Civil (Novo CPC), promulgado pela Lei n. 13.105, de 16.03.2015⁴³⁰, que entrará em vigor, de acordo com o artigo 1.045, após decorrido 1 (um) ano da data de sua publicação oficial, prevê, já no artigo 3., no § 1., que é permitida a arbitragem, na forma da lei. No § 2, é previsto que o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos e no § 3 é previsto também que a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

⁴³⁰ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 23 jun. 2015.

Embora o Poder Judiciário, diante da cultura preponderante, seja uma das instituições de maior credibilidade, houve recente mudança legislativa, realizada pela Lei nº 13.129, de 26.05.2015, com o sentido de alterar a Lei nº 9.307, de 23.09.1996 e a Lei nº 6.404, de 15.12.1976, para ampliar o âmbito de aplicação da arbitragem e dispor sobre a escolha dos árbitros quando as partes recorrem a órgão arbitral, a interrupção da prescrição pela instituição da arbitragem, a concessão de tutelas cautelares e de urgência nos casos de arbitragem, a carta arbitral e a sentença arbitral, revogando artigos da Lei nº. 9.307, de 23.09.1996.⁴³¹

Até agora, soluções alternativas às ações judiciais, embora de todo recomendáveis, resultam infrutíferas, na maioria dos casos, preponderando a utilização da via judicial, como resultado da mentalidade de judicialização dos conflitos existentes no Brasil.

É cedo, ainda, para avaliar os impactos e os resultados do Novo Código de Processo Civil, sendo interessante referir que no seu artigo 8º é previsto que “ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”⁴³².

Ressalta-se que a CLT admite a aplicação subsidiária das leis civis, no artigo 8º, nos seguintes termos: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.”

Sobre o papel do Judiciário, Ramos Filho, ao falar sobre a necessária retomada de processos concretos de mobilização de trabalhadores, em articulação com outros movimentos sociais, desestabilizando a “paz social”, faz-se necessário motivar o Judiciário a tutelar de modo distinto as relações entre as classes sociais:

No Judiciário os principais embates se darão principalmente nas Cortes superiores: no STF, na definição final sobre diversas matérias, (...) no TST,

⁴³¹ Idem.

⁴³² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 23 jun. 2015.

pela revisão da jurisprudência consolidada durante o período hegemonizado pelo liberalismo, nos primeiros dez ou quinze anos de vigência do hibridismo da Constituição de 1988, processo este que já se iniciou em 2011(...). Mas não apenas nas Cortes superiores, pois também nas demais instâncias do Judiciário trabalhista, paulatinamente se encontram crescentes manifestações jurisprudenciais visando ao combate à delinquência patronal, em processo que pode avançar, estagnar ou mesmo recuar, dependendo das dinâmicas próprias da jurisdição, das pressões que, desde a sociedade civil, forem exercidas e das demais correlações de força que forem estabelecidas⁴³³.

É de suma importância destacar as palavras de Rodrigues Pinto quando este disserta sobre a saúde no trabalho e a missão da Justiça do Trabalho na proteção da saúde mental da pessoa trabalhadora, em palavras aplicáveis à situação de assédio sexual nas relações laborais:

1. O trabalho com saúde, razão de ser da felicidade, é também um compromisso de corpo e alma com a vida; 2. Seria tão ingênuo imaginar o trabalho sem o risco de doença quanto imaginar a vida sem a certeza da morte; 3. A mecanização do trabalho industrial trouxe ao trabalhador a multiplicação das doenças do corpo. A automação lhe trouxe a tragédia das doenças da alma; 4. O avanço da pesquisa científica sistemática já deu à Psicologia e à Psiquiatria modernas um seguro domínio das origens, causas, tipologia, prevenção e tratamento das doenças mentais; 5. O avanço das gerações de direitos humanos fundamentais dá ao Direito do Trabalho o domínio de consistente instrumental constitucional de proteção à saúde mental no trabalho; 6. À Justiça do Trabalho incumbe fazer uso da força normativa dos princípios constitucionais para reconhecer e garantir pela sentença os efeitos obrigacionais de fazer e de não fazer ínsitos nos direitos fundamentais e da força coercitiva da astreinte para garantir o seu cumprimento⁴³⁴.

Herrera Flores⁴³⁵, ao falar sobre as bases do princípio da dignidade, leciona que deve ser aceita uma concessão e uma prática materialista do mundo e do cultural, e que o mais importante é a criação e o aporte de materiais que possam colocar em prática a capacidade humana genérica de fazer e desfazer mundo, de conhecer a enfrentar os contextos dominantes e de potencializar as lutas pela dignidade humana. Em outra de suas obras, ao falar do Manifesto Inflexivo, Herrera Flores adverte que “imaginar una cultura radical de ocupación de espacios negados pasa por el

⁴³³ RAMOS FILHO, Wilson. Op.cit nota 6, p. 465.

⁴³⁴ RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Justiça do Trabalho e a proteção da saúde mental do trabalhador no cotidiano do trabalho*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.) Goiânia: Cir. Gráfica, 2013, pp. 641-652.

⁴³⁵ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit, nota 118, p. 278.

descubrimiento de las fisuras, de las quiebras y ambigüidades del proyecto conservador hegemônico⁴³⁶.

Em uma sociedade civil e em um Estado que tem a dignidade humana como princípio fundamental, juntamente com a valorização do trabalho e especialmente do emprego, é imprescindível que exista uma estrutura sólida e organizada dirigida à efetividade do Direito do Trabalho na vida econômica e social e, nesse sistema, a Justiça do Trabalho cumpre um papel decisivo na democracia brasileira⁴³⁷, embora existam críticas à atuação da magistratura trabalhista em aspectos pontuais.

Considerando a Justiça do Trabalho no Brasil como um dos espaços de luta possíveis, analisa-se, na sequência, aspectos processuais das ações judiciais movidas em relação à prática da conduta de assédio sexual, lembrando, todavia, que ante a crescente judicialização dos conflitos individuais, o Poder Judiciário está sobrecarregado com demandas de cunho individual, muitas vezes tratando sobre o mesmo tema.

3.2 Aspectos processuais das ações judiciais individuais movidas em relação à situação de assédio sexual nas relações de trabalho

No Brasil, predomina a cultura da judicialização dos conflitos e a própria CF de 1988 prevê no artigo 5º XXXV que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

O processo judicial é um método estatal de soluções de lides⁴³⁸ e quando se fala em processo do trabalho, pretende-se colocar em destaque a natureza da lide que o instrumento estatal é destinado a solucionar. No presente tópico, aborda-se a questão das ações individuais movidas em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho. A Justiça do Trabalho, nos termos da CF de 1988, nos termos do artigo 114, I, tem a função de processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho. O assédio sexual nas relações de trabalho é, portanto, matéria afeta ao judiciário trabalhista, tendo a parte trabalhadora o direito de postular em juízo a reparação das

⁴³⁶ Ibidem, p. 189.

⁴³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho, NEVES DELGADO, Gabriela. "Justiça do Trabalho no Brasil". Dimensões políticas da justiça (Org.). Leonardo Avritzer e outros. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, p. 313.

⁴³⁸ Cf TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Tomo II. São Paulo: Editora LTr, 2009, p. 621.

lesões de cunho trabalhista que entende praticadas contra si, dentro do devido processo legal, que não é um conceito de fácil definição, abarcando a definição, no contexto de um Estado Democrático de Direito de como e por que as leis são aplicadas⁴³⁹.

No caso do assédio sexual nas relações de trabalho, defende-se aqui, como será analisado mais tarde, a inversão do ônus da prova, presumindo-se a existência de discriminação pela pessoa que se diz assediada sempre que presentes os requisitos da verossimilhança das alegações e da hipossuficiência da parte. O número de demandas tem crescido, contribuindo, por um lado, para a sobrecarga já existente e ao mesmo tempo visibilizando a situação de assédio sexual nas relações de trabalho, por muito tempo tida como naturalizada ou pouco importante.

Conforme o artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado pode considerar rescindido o contrato e postular a indenização devida, pelos motivos ali elencados, dos quais podem ser aplicáveis à conduta de assédio sexual, os contidos nas alíneas “c” (correr perigo manifesto de mal considerável); “d” (não cumprir o empregador as obrigações do contrato) e “e” (praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama).

O não cumprimento das obrigações do contrato pode constituir o que a doutrina norte-americana chama de “tangible employment action”, entendida como alteração contratual relevante, significando mudanças desfavoráveis no contrato de trabalho para a pessoa assediada, que podem consistir, por exemplo, em óbices na contratação, despedida, impedimento ou perda em relação a uma promoção ou a um benefício.

Também podem ser consideradas como descumpridas as obrigações do empregador, no sentido de manter um ambiente de trabalho com saúde e segurança para seus empregados.

Conforme Gosdal⁴⁴⁰, o assédio pode afetar a saúde ambiental não apenas do assediado, mas de outros empregados, acarretando medos e angústias e criando um ambiente hostil e desagradável, tendo como consequências o absenteísmo, a baixa produtividade e também danos físicos em decorrência da tensão psicológica gerada

⁴³⁹ ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho*. Processo de Conhecimento. Tomo II. São Paulo: Editora LTr, 2009, p. 1055.

⁴⁴⁰ GOSDAL, Thereza Cristina. *Op.cit.* nota 328, p.232.

pela situação de assédio sexual nas relações do trabalho, tendo como sintomas, entre outros, dores de cabeça, problemas digestivos e falta de concentração, podendo ser necessário, em casos mais graves, o tratamento médico e psicológico do assediado.

O assédio sexual nas relações de trabalho afeta o meio ambiente laboral, lembrando que uma das obrigações do empregador é proporcionar um ambiente laboral saudável para seus empregados. Não só a pessoa trabalhadora é afetada como todas as demais, em maior ou menor grau, que convivem no ambiente laboral.

Em muitos casos, o assédio sexual nas relações de trabalho acarreta problemas psicológicos de difícil trato, como a depressão, além das manifestações psicossomáticas no corpo das pessoas.

A prática de ato lesivo da honra e da boa fama, pelo empregador e seus prepostos é consubstanciada pela conduta de assédio sexual, afrontosa à dignidade pessoal da pessoa assediada, não podendo olvidar-se que a mera divulgação do ocorrido, muitas vezes, afeta também sua intimidade.

Nada impede que a pessoa assediada ajuíze ação postulando a indenização pelos danos decorrentes da conduta de assédio sexual e continue laborando.

Para Martinez-Vivot⁴⁴¹, fica claro que, em princípio, não é necessário que a vítima presumida de um assédio sexual se considere em situação de despedida indireta para que formule sua denúncia ou reclamação pelo assédio sexual ou, ainda, para promover a ação que considerar pertinente.

Como alerta Pamplona Filho:

A despedida indireta é sempre uma situação de extrema delicadeza, pois significa, em última análise, que a relação laboral se deteriorou de tal forma que o trabalhador prefere abrir mão de seu posto de trabalho - fonte normalmente única de sua subsistência - a continuar submetido às condutas que lhe são impostas pelo empregador e seus prepostos." É verdade que o ajuizamento de uma ação nestes moldes pode inviabilizar a permanência da pessoa assediada no emprego, acarretando a indenização⁴⁴². Mas nestes casos, seria viável, a nosso sentir, a postulação de reintegração ao emprego alegando-se a existência de uma despedida discriminatória, admitindo-se, contudo, a controvérsia neste particular ⁴⁴³.

Havendo falsa acusação de assédio sexual, a pessoa supostamente assediada responderá, na forma prevista em lei, sujeitando-se às sanções criminais.

⁴⁴¹ MARTINEZ-VIVOT. Julio. Op.cit, nota 226, p.193.

⁴⁴³ Como aponta Pamplona Filho. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201.

A pessoa que realiza o assédio sexual nas relações de trabalho está sujeita às consequências trabalhistas, patrimoniais e criminais, diante da ilicitude do ato praticado.

O empregado que pratica a conduta de assédio sexual, além das sanções disciplinares, pode ter o contrato de trabalho rescindido, com base no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê as hipóteses legais permissivas da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, pelo empregador, entendendo-se como aplicáveis à conduta de assédio sexual, as constantes nas alíneas “b” (incontinência de conduta ou mau procedimento); “j” (ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem) e “k” (ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem).

Transcreve-se, a propósito, a seguinte ementa, do acórdão do Processo AIRR - 8300-50.2010.5.01.0000, da lavra do Ministro Relator Lélío Bentes Correa, publicado em 23.05.2012 e que chancela a dispensa por justa causa de empregado que assediou uma colega de trabalho:

NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Não se reconhece violação dos artigos 93, IX, da Constituição da República e 458 do Código de Processo Civil em face de julgado cujas razões de decidir são fundamentadamente reveladas, abarcando a totalidade dos temas controvertidos. Uma vez consubstanciada a entrega completa da prestação jurisdicional, afasta-se a arguição de nulidade. Agravo de instrumento não provido. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESCARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pelo Tribunal Regional, no sentido de que o autor assediou, sexualmente, empregada que prestava serviços no refeitório do reclamado, o que caracterizou a incontinência de conduta prevista no artigo 482, b, da CLT, a ensejar a despedida por justa causa, em face do mau procedimento do reclamante. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

O julgado acima tem sua ementa transcrita, diante da admissão, pelo TST do assédio sexual nas relações de trabalho na forma ambiental, ou seja, feito entre colegas e pela punição, feita pela empresa ao empregado assediador, despedido por justa causa, sob o fundamento de incontinência de conduta.

Acerca da incontinência de conduta ou mau procedimento, há quem entenda que a incontinência de conduta seria um tipo peculiar de mau procedimento⁴⁴⁴.

Pamplona Filho⁴⁴⁵ ensina que a ideia de incontinência de conduta costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, relacionados ao âmbito laboral, havendo neste caso assédio sexual praticado contra colegas de trabalho.

Mascaro do Nascimento⁴⁴⁶ distingue ambas as figuras, entendendo o mau procedimento como “*o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio*” e a incontinência de conduta como sendo “*também um comportamento irregular, mas incompatível não com a moral em geral, mas com a moral sexual e desde que relacionada com o emprego*”.

O ato lesivo da honra ou da boa fama, praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou contra o empregador e superiores hierárquicos, encontra correspondência com o exposto em relação ao ato lesivo da honra ou da boa fama como hábeis a ensejar a despedida indireta da pessoa assediada.

O empregado que pratica conduta de assédio sexual nas relações de trabalho está sujeito a ter descontado do seu salário os valores correspondentes aos danos pagos pelo empregador, nos termos do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. Também a ser réu em ação regressiva movida pelo empregador para ressarcimento dos valores que despendeu em razão do ato de assédio, podendo inclusive ser denunciado à lide na ação trabalhista movida pelo empregado assediado contra o empregador.

O empregador que pratica conduta de assédio sexual nas relações de trabalho pode ser responsabilizado criminalmente, nos termos da expressa previsão contida no artigo 216-A do Código Penal, acrescido pela Lei 10.224, ressaltando aqui que na referida lei, foi adotada, pelo legislador, no âmbito penal, a teoria do assédio sexual mediante chantagem.

Com base no enquadramento penal a respeito do tema, parte da doutrina e da jurisprudência tem adotado posição que se considera restritiva a respeito do assédio sexual nas relações de trabalho, entendendo que somente há assédio sexual nas

⁴⁴⁴ Como, por exemplo e por todos, Dorval de Lacerda: LACERDA, Dorval de. *A Falta Grave no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Ed. Trabalhistas, 1964, p. 95.

⁴⁴⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, p. 150.

⁴⁴⁶ MASCARO DO NASCIMENTO, Amauri. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003, pp. 706/707.

relações de trabalho quando há uma relação de subordinação hierárquica, excluindo as demais formas possíveis de assédio sexual nas relações de trabalho.

Entretanto, estudiosos como Felker⁴⁴⁷, por exemplo, apontam que em termos de responsabilidade, partiu-se, inicialmente da ideia de que a empresa não seria responsável pelo assédio sexual nas relações de trabalho, mas sim seria apenas um problema penal do assediador (posição que vem, provavelmente, daqueles que admitem apenas o assédio *quid por quo*), até chegar-se à tese, cada vez mais forte, de responsabilização objetiva da empresa, sobretudo o que ocorre em seu campo de ação, posição mais consentânea com a ampliação do conceito do assédio sexual nas relações de trabalho.

Socorre-se aqui da lição de Pérez e Rodríguez⁴⁴⁸:

El consenso en relación con este asunto es bastante generalizado. Si en un primer momento tenía mayor protagonismo un discurso centrado en la noción unidimensional de poder, la del poder jerárquico, posteriormente esta noción se diluye y se considera que no es una condición indispensable para poder acosar sexualmente a alguien. Aunque los superiores jerárquicos continúen siendo los principales acosadores en el imaginario colectivo, desde el punto de vista teórico y legal se reconoce la existencia de otras formas de ejercer el poder además del poder jerárquico. Este es el caso del poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno. Y es que, incluso sin ostentar ningún tipo de poder, una persona puede acosar sexualmente a otra generando un ambiente intimidatorio y hostil. Así, los/as compañeros/as pueden ejercer el acoso, y también lo pueden hacer los/as clientes. La producción científica sobre acoso sexual laboral considera que los/as clientes son también potenciales acosadores/as de los/las profesionales, aunque no viceversa.

Dependendo do caso, o trabalhador, colega da vítima, ao praticar a conduta de assédio sexual pode ser enquadrado criminalmente nos tipos penais do “constrangimento ilegal”, previsto no artigo 146 do Código Penal brasileiro; do crime de “ameaça”, previsto no artigo 147 do Código Penal brasileiro, da hipótese de contravenção penal de “importunação ofensiva ao pudor”, prevista no artigo 61 da Lei nº 3.688/41, somente para citar alguns.

Questão interessante é a situação de não ser o assediante empregado ou empregador, mas terceiro. O terceiro assediante pode ser responsabilizado criminalmente, ainda que não pelo teor do artigo 216-A do Código Penal brasileiro, e sim pelos tipos penais acima enumerados, previstos no artigo 146 e 147 do CP e no artigo 61, da Lei 3.688/41, sem prejuízo do enquadramento em outros tipos penais, dependendo da gravidade da conduta.

⁴⁴⁷ FELKER, Reginald. Op.cit, nota 288, p. 259.

⁴⁴⁸ Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. Op. cit. nota 355, pp. 195-219.

Quanto à responsabilização patrimonial, o terceiro assediante pode responder uma ação por danos cujo julgamento seria de competência da Justiça do Trabalho.

Silva Neto defende ser perfeitamente admissível que o assédio provenha de quem não pertence de forma direta à relação de emprego, como o cliente assediador, sem que isso retire a competência da Justiça do Trabalho, para apreciar eventual ação com pedido de indenização por dano moral, a ser estudada mais detalhadamente na sequência.⁴⁴⁹

O empregador pode sofrer consequências financeiras e responsabilização patrimonial, ações de cunho individual movidas pelos próprios empregados prejudicados, bem como sanções do Ministério de Trabalho e Emprego e ainda ações de cunho coletivo que podem ser movidas pelo Sindicato de sua categoria profissional ou pelo MPT. Para Pamplona Filho⁴⁵⁰, o assédio sexual, por violar esfera extrapatrimonial dos indivíduos, com ferimento aos direitos de personalidade, não é, em princípio, matéria que as pessoas queiram dar publicidade, recomendando as soluções extrajudiciais como via natural para a resolução do conflito.

Na realidade brasileira, mostra-se necessária uma mudança na mentalidade existente para viabilizar as soluções extrajudiciais, que constituem interessantes formas de resolução de questões pertinentes ao trabalho.

A prova da situação de assédio sexual nas relações de trabalho é questão bastante debatida pelos autores que se dedicam ao estudo do deste assunto. Lembra-se aqui, que à míngua de previsão específica na Consolidação das Leis do Trabalho, que é omissa em muitos aspectos, é admitida a utilização das normas de direito comum no direito do trabalho, nos termos do parágrafo único do artigo 8º da própria Consolidação das Leis do Trabalho. Em princípio, cabe ao autor da ação, a prova de suas alegações, e neste sentido, existe a previsão dos artigos 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, e 333, I e II do Código de Processo Civil atual (artigo 373, I e II do Novo Código de Processo Civil⁴⁵¹), mas pode o julgador, na busca da verdade real, determinar de ofício a produção das provas que entender necessárias, conforme o

⁴⁴⁹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op.cit, nota 277, p. 109.

⁴⁵⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Op.cit, nota 201, p. 114.

⁴⁵¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105>. Acesso em: 18 jul. 2015.

artigo 130 do Código de Processo Civil (repristinado no artigo 370 do Novo Código de Processo Civil⁴⁵²).

Na comprovação das alegações, o autor pode utilizar-se de testemunhas, bilhetes, mensagens de celular, *e-mails*, recados nas redes sociais, entre outros meios de prova, podendo também utilizar-se de indícios, presunções ou prova *prima facie*, entendida esta última como a prova por verossimilhança, fundada na probabilidade. Veja-se, que a teor do artigo 369 do Novo Código de Processo Civil, “as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz.” Vale dizer que o texto não dirime a controvérsia sobre a utilização de gravações sem o consentimento da parte que está sendo gravada sem saber e que o conceito de meios “moralmente legítimos” é subjetivo e passível de variadas interpretações.

Brito Filho⁴⁵³ propõe a inversão do ônus da prova, como medida, na solução jurisdicional, a permitir a proteção contra atos de discriminação. Aponta, de outra parte, que o artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo o qual a prova das alegações incumbe à parte que as fizer não possui elasticidade suficiente para o posicionamento pela inversão do ônus da prova, sendo possível a utilização do artigo 6, VIII da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), segundo o qual, a facilitação da defesa de seus direitos, inclusive com a inversão do ônus da prova, a seu favor, no processo civil, quando, a critério do juízo, for verossímil a alegação apresentada ou quando ele for hipossuficiente, segundo as regras ordinárias de experiência. Para Brito Filho, a inversão do ônus da prova não deve ocorrer em todos os casos, mas quando presentes os requisitos da verossimilhança da alegação e da hipossuficiência. Transpondo para a relação de trabalho, vale dizer que a inversão da prova pode ocorrer quando presentes os dois requisitos elencados acima e, ainda, quando os fatos somente podem ser demonstrados pelo empregador, mesmo que tenha que comprovar as negativas apresentadas na defesa. Para o autor referido, a esperança de que a norma prevista no Código de Defesa do Consumidor, no sentido da proteção da parte mais fraca, em relação à prova, inspire norma semelhante na

⁴⁵² Idem.

⁴⁵³ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, pp. 94-96.

legislação processual do trabalho, propugnando, quanto à distribuição do ônus probatório, em primeiro lugar, que o ônus seja distribuído de acordo com as possibilidades reais dos litigantes, especialmente nas situações em que somente o empregador pode fazer a prova do acontecimento discutido. Em segundo lugar, que se continue a produzir jurisprudência levando em conta as presunções jurídicas que levam em consideração o que geralmente acontece e exigem a existência de prova robusta diversa, obrigando o empregador a comprovar as alegações contrárias às da pessoa trabalhadora, ao invés de simplesmente apresentar sua negativa em relação aos fatos relatados, sinalando o teor da Súmula 443, pelo TST, acima transcrita. Em terceiro lugar, é defendida a inversão do ônus da prova, dentro dos critérios estabelecidos e quando entendido como necessário, salientando-se aqui que deve ser sempre preservado o princípio da ampla defesa. Por fim, é indispensável a construção de um modelo de distribuição do ônus da prova eficaz e suficiente para eliminar a desigualdade existente entre as partes também no âmbito do direito processual⁴⁵⁴. Na maior parte dos casos, há dificuldade com relação à prova, em razão das peculiaridades da conduta de assédio sexual, o que obsta, muitas vezes, que a pessoa assediada faça reclamação do fato ao empregador ou mesmo que ingresse com a ação. Na lição de Pinho Pedreira:

O assédio sexual é um ato que pela sua própria natureza, em regra se pratica secretamente. Ele, para usar expressões de Drapeau, acomoda-se melhor com portas fechadas, no lugar isolado, do que na área comum. Termina por interrogar: como expor o que procura a sombra e foge da luz?⁴⁵⁵

O assediador, em regra, pratica a conduta de assédio sexual a sós com a pessoa assediada, fugindo da presença de outras pessoas, notadamente nos casos de prática da conduta de assédio sexual por chantagem.

Garmendia aponta as dificuldades da pessoa assediada quanto à prova, em razão de que as situações, em geral, ocorrem sem a presença de testemunhas, referindo que no Direito espanhol foi estabelecida a inversão da carga probatória sempre que existentes indícios da existência de assédio sexual, e que a Diretiva 97/80 do Conselho da União Europeia de 15.12.97 adotou a mesma posição em relação à discriminação, compreendendo, portanto o assédio sexual, ao estabelecer que: “*si se*

⁴⁵⁴ Ibidem, pp. 94-96

⁴⁵⁵ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, pp. 75-76

presentan hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponde a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato ⁴⁵⁶.”

Conforme Pinho Pedreira, a Corte Suprema do Canadá admite o recurso à prova indireta, entendida com indícios, presunções ou *prima facie*, invertendo-se assim o ônus da prova.

Também na lei de processo de trabalho espanhola, há previsão de inversão do ônus da prova em casos de discriminação em razão de sexo, dispondo o artigo 96 do Real Decreto Legislativo n. 521, de 27.04.1990, que naqueles processos em que das alegações da parte autora se deduza a existência de indícios de discriminação em razão de sexo, caberá ao réu a produção de uma justificação objetiva e razoável, suficientemente provada, das medidas adotadas e de sua proporcionalidade⁴⁵⁷. Ao comentar a ampliação da consideração do artigo 175 da Ley de Procedimiento Laboral de 1990 feita pela jurisprudência espanhola, em relação aos direitos fundamentais protegidos pela Constituição, Balaguer assim refere:

Naturalmente, en la medida en que el acoso sexual se suele producir sin publicidad y sustraído al conocimiento general, el proceso de tutela de los derechos fundamentales sólo puede garantizar-se mediante la inversión de la carga de la prueba que establece la propia ley. Lo que permitiría algunas veces que prosperase la demanda si no fuera por tales exigencias jurisprudenciales respecto de la prueba de indicios. Al exigir a la jurisprudencia que en los procesos judiciales en que se opera la inversión de la prueba la parte actora proporcione una prueba de indicios, las posibilidades de prosperar una acción por acoso sexual se reducen. Porque estas conductas no dejan indicios. Son solamente confesiones cruzadas, que salvo en situaciones de extrema torpeza del demandado, que también las hay, por lo general quedan reducidas a manifestaciones o conductas realizadas a la acosada. Siendo transcendental la obstrucción procesal, es, todavía más importante los efectos de su escasa efectividad el coste personal de estos procesos. Las exigencias para la prueba de indicios en este tipo de procedimiento lo convierten en ilusorio, dada la naturaleza de estas conductas, que se desenvuelven siempre en la intimidad y sin posibilidad de prueba (...). La eficacia de este tipo de procesos exige una diferente posición del juez. Y otros criterios de valoración en los que la perspectiva de género esté presente. Lo contrario no permitirá avanzar en la igualdad de género en el trabajo⁴⁵⁸.

Inobstante a posição acima expressada, entende-se que deve haver um mínimo de prova em casos semelhantes, contando sempre com a sensibilidade do julgador.

⁴⁵⁶ GARMENDIA, Martha Márquez. Op.cit, nota 203.

⁴⁵⁷ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, pp. 75-76.

⁴⁵⁸ BALAGUER, Mária Luisa. Op.cit, nota 111, p. 223.

Em decisão datada de julho de 2012, na Espanha, a Audiência Provincial de Madrid absolveu um farmacêutico, entendendo que em seu procedimento não havia assédio, embora houvesse abusos em relação ao modo de tratamento em relação às empregadas (palmadas nas nádegas, carícias nas pernas, roçar o corpo embora houvesse uma única proposta de relação sexual implícita, quando o empregador propôs a uma empregada a feitura da “*siesta*” em um hotel. Rejeitadas as proposições, o empregador modificou o tratamento para um tratamento despótico (o que condiz com o já exposto quanto à transformação em muitos casos, de assédio sexual não correspondido para assédio moral. Para Julian Ríos, professor de Direito Penal da Universidad Pontificia de Comillas, ao comentar o caso acima descrito:

A nivel coloquial puede que estos hechos sí se definan como acoso sexual. Pero jurídicamente no es así. Hace falta que se demuestre que se ha provocado una situación objetiva, gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Y que la naturaleza de los hechos sea solo sexual. Si no se cumplen todos esos requisitos no es acoso. Puede ser otro delito, como el de abusos, pero acoso no. Eso, con todos esos límites, es lo que marca la ley⁴⁵⁹.

França de Oliveira⁴⁶⁰ aponta para a possibilidade de adoção de duas posturas processuais. A primeira seria a inversão do ônus da prova, diante da presença de indícios. A segunda seria o ajuizamento, pela pessoa assediada, de uma ação de justificação, como medida excepcional preparatória para a ação trabalhista, com o propósito de ouvir testemunhas, diante do pressuposto que o empregador, ao ser notificado da ação trabalhista, buscaria influir negativamente nos depoimentos prestados. A adoção desta segunda postura é extremamente rara, até porque, na maioria dos casos, a ação trabalhista é intentada diante de uma situação extremada, ou após a rescisão contratual, não sendo oportunizados procedimentos preparatórios.

O entendimento acerca da inversão do ônus da prova, como visto, não é unânime, havendo diversidade nas posições acerca da prova do assédio sexual.

Autores como Lippmann⁴⁶¹, embora admitam que o assédio sexual de regra a portas fechadas, afirmam que não basta a mera alegação da pessoa assediada, devendo as provocações serem claramente demonstradas, pelos meios de prova

⁴⁵⁹ Em http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/08/actualidad/1349724490_261045.html. Acesso em: 20 jul. 2015.

⁴⁶⁰ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. Op.cit, nota 233, p. 117.

⁴⁶¹ LIPPMANN, Ernesto. Op.cit, nota 416, p. 6.

habitualmente aceitos em juízo, que podem ser gravações, ainda que por gravador oculto.

Há acirrada discussão nas Cortes brasileiras acerca da utilização em juízo de gravações realizadas sem o conhecimento da outra parte -, cartas, bilhetes, *e-mails*, e na ausência de prova documental, a prova testemunhal. De modo geral, há uma tendência dos julgadores a facilitar a prova nos casos de prática de conduta de assédio sexual.

Conforme referido por Santos⁴⁶², uma decisão de 1993 da Suprema Corte norte-americana, decidiu simplificar os meios de prova em um caso de assédio sexual, firmando entendimento acerca da desnecessidade de prova de dano psicológico da vítima, devendo ser considerado como ambiente hostil ou abusivo aquele que uma pessoa sensata assim o considere; também uma decisão de La Sala Segunda, órgão máximo da Costa Rica, entendeu pela valoração da conduta pública dos assediados embora a inexistência de testemunhas.

Na Espanha, segundo Vásquez, ocorreu o que considera um debilitamento da carga probatória, admitindo a lei espanhola a prova por indícios e presunções, devendo a empresa demonstrar o contrário, por razões técnicas, econômicas ou organizativas⁴⁶³. Assim, a menor exigência, em relação à necessidade de provas, pelas pessoas assediadas, mostra-se caminho hábil para a busca da Justiça nestes casos. Cabe lembrar aqui a lição de Martinez-Vivot⁴⁶⁴, para quem, atendendo a circunstância de que, geralmente, o assédio sexual ocorre longe da vista de outras pessoas, acarretando a ausência de testemunhas diretas, dificultando assim a prova do fato, as normas processuais deveriam conceder ao juiz da causa, nestes casos, a faculdade de julgar por suas convicções íntimas, devidamente fundamentadas.

Gosdal propõe que sejam admitidos indícios e presunções pelo empregado reclamante. O empregador, que detém melhores condições para a produção da prova e que assume o risco da atividade econômica, deve provar a contento a não-

⁴⁶² SANTOS, Aloysio. Op. cit, nota 393, p. 71.

⁴⁶³ VÁSQUEZ, Dolores de La Fuente. Op. cit. nota 200, pp. 223-277.

⁴⁶⁴ MARTINEZ-VIVOT. Julio. Op.cit, nota 226, p. 195. O mesmo autor, nas páginas 30/31 da mesma obra, aponta, em relação à discriminação de modo amplo, que alguns países como a Espanha, impõem ao empregador, invertendo a prova, a demonstração de que não existiu discriminação na despedida, existindo uma disposição em lei processual estabelecendo a inversão do ônus da prova se a vítima alega a existência de conduta discriminatória, lembrando ainda que a Civil Rights Act dos EUA, de 1964, mas ocorrida em 1991, introduziu os mesmos critérios nos casos de discriminação

configuração do assédio sexual nas relações laborais existentes. Em princípio, porque a parte assediada deve exibir todos os elementos de prova que puder dispor, quando do ajuizamento da ação trabalhista. Conforme Gosdal:

Não há que se falar em impossibilidade de constituir prova negativa, pois a inversão do ônus da prova está prevista em relação aos direitos do consumidor, como disposto no artigo 6, inciso VIII da Lei n. 8078/90 (o Código de Defesa do Consumidor), que trata diversamente o encargo probatório em razão do reconhecimento da vulnerabilidade do consumidor (art. 4., inciso I deste mesmo diploma legal, que se assemelha à hipossuficiência do empregado no contrato de trabalho). O empregador reúne melhores condições de prova e é ele quem assume os riscos da atividade econômica⁴⁶⁵.

A dificuldade quanto a desincumbir-se do ônus probatório, por parte da pessoa assediada, em muitos casos, pode ensejar a inversão do ônus da prova, o que está de acordo com as tendências protetivas do direito processual do trabalho, voltado ao hipossuficiente e tendo por finalidade a correção das desigualdades.

Verifica-se aqui a dificuldade de prova da existência de assédio sexual nas relações laborais, pois a exemplo do que ocorre com o assédio moral, de forma frequente, a discriminação é mais presumida do que cabalmente demonstrada. Na lição de Genro⁴⁶⁶, a presunção de que todos são iguais para provar, esbarra nos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, nascidos do reconhecimento da desigualdade das partes e, para que se possa operar com a igualdade fictícia de forma, mostra-se necessário o desigualamento das partes, inclusive através do processo. Tratando-se aqui de dar impulso ao processo, levando em consideração o fato de que as partes não são iguais e para que possa operar nele a ficção jurídica da igualdade forma, é necessário desigualar, inclusive através do processo, a ser impulsionado considerando as dificuldades naturais sofridas pela parte trabalhadora na feitura da prova dos fatos alegados. Também, na valorização das provas, considerando o conflito existente entre dominadores e dominados, não para tergiversar as provas, mas para emprestar-lhes um peso adequado, defendendo-se aqui, portanto, a inversão do ônus da prova.

⁴⁶⁵ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 328, p. 242.

⁴⁶⁶ GENRO, Tarso Fernando Herz. *Direito Individual do Trabalho. Uma Abordagem Crítica*. São Paulo: LTr, 1994, pp. 180-181.

Para Viana⁴⁶⁷, há dificuldade na prova da discriminação, pois raramente será admitida pelo empregador ou seu preposto, assumindo, por isso mesmo, um peso maior a prova indiciária, pois o juiz tende a valorizar a prova indiciária, mais do que nas situações comuns, sob pena de trair por linhas tortas o comando constitucional de acesso à Justiça, pois às vezes o próprio silêncio revela algo, sendo mais eloquente que as palavras, bastando abrir os olhos e os ouvidos, cabendo à pessoa reclamante a demonstração dos indícios que, como fazem presumir a prática de ato considerado ilícito, tem o poder de inverter o ônus da prova. Neste caso, tendo o empregador que demonstrar justificativas para o comportamento ou que não agiu daquele modo, recaindo sobre ele a dúvida e não poderia ser diferente, pois é exatamente para decidir o impasse do juiz que a lei criou as regras do ônus da prova. Seja provando ou contraprovando, o empregado pode fazer uso de indícios e o juiz deve valorizá-los, ligando-se tal pensamento ao acesso à justiça, não reduzido à simples possibilidade teórica de acionar alguém em juízo, completando-se com a garantia de uma justiça efetiva, ou como já se disse, uma justiça realmente justa.

A incidência do princípio da aptidão da prova transfere para o litigante mais apto o ônus de convencimento do juiz, pois o empregador tem mais aptidão para a prova, considerando que detém maior poder. Cabe aqui ressaltar, contudo, que como o empregador cria o risco do negócio, cria também o risco da demanda. O entendimento pela presunção de veracidade nas alegações da pessoa trabalhadora em casos de discriminação foi reforçado com a edição da Súmula 443 do TST, a seguir transcrita e destinada aos empregados portadores do vírus HIV:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

No caso da adoção desta Súmula, o Ministro João Orestes Dalazen, atual Presidente do TST brasileiro, observou que tal fato ocorreu diante da jurisprudência pacificada naquele tribunal acerca da existência de presunção de existência de ato de

⁴⁶⁷ VIANA, Marcio Tulio. *A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei 9.029)*. Discriminação. VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). São Paulo: LTr, 2000, pp. 354/367, especialmente as pp. 360-361.

discriminação na dispensa de trabalhador vitimado por vírus HIV, realçando que o texto da Súmula está alinhado aos seguintes dispositivos: artigo 3º, inciso IV (princípio da dignidade humana), artigo 5º da CF (princípio da isonomia), as Convenções n.º 111 e n.º 117 da OIT, e ainda a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, onde foi reafirmado o compromisso da comunidade internacional em promover a "eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação". Para Dalazen, a Súmula ajusta a jurisprudência do TST às preocupações mundiais em se erradicar práticas discriminatórias existentes nas relações de trabalho⁴⁶⁸. Este entendimento reforça a ideia da possibilidade de inversão do ônus da prova nos casos de assédio sexual nas relações de trabalho.

Conforme Mallet⁴⁶⁹, que defende mudança concreta das regras relativas ao ônus da prova, sob pena de continuar o processo do trabalho preso à ideia de igualdade formal dos litigantes, discriminando a parte menos favorecida da relação litigiosa, as regras relativas ao ônus da prova, para que não constituam obstáculo à tutela processual dos direitos, devem levar em conta as possibilidades reais e concretas de cada litigante para a demonstração de suas alegações, de modo que o ônus recaia não necessariamente sobre a parte que alega, mas sobre a parte que está em melhores condições de produzir a prova necessária à solução do litígio e, com isso, as dificuldades para a produção da prova, existentes no plano do direito material e decorrentes da desigual posição das partes litigantes, não são transpostas para o processo, ficando facilitado inclusive o esclarecimento da verdade.

Para Alfradique e Zanetti⁴⁷⁰, ao ajuizar ação envolvendo assédio sexual nas relações de trabalho, a vítima deverá estar bem embasada em provas, sob pena de responder por falsa acusação.

De outro lado, a comprovação da existência de assédio sexual é difícil porque não ocorre no âmbito público, mas geralmente quando assediador e a pessoa assediada estão a sós e a portas fechadas.

⁴⁶⁸ Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 18 jul. 2015.

⁴⁶⁹ MALLETT, Estevão. *Discriminação e processo do trabalho*. VIANA, Marcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.) Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, pp. 156/168, especialmente as p.162/164.

⁴⁷⁰ ALFRADIQUE, Eliane; ZANETTI, Robinson. *Assédio sexual*. Disponível em: <<http://www.segurancaotrabalho.eng.br/download/assediosexual.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

Os tribunais trabalhistas, de outro lado, estão valorizando muito o depoimento da pessoa assediada, admitindo indícios de prova e mesmo a presunção, considerando o princípio da hipossuficiência do empregado, questão porém que deve ser bem avaliada para que não se cometam injustiças. Meios de prova como bilhetes, *e-mails*, roupas rasgadas etc., podem ser apresentados ao juízo para a comprovação da conduta do assediador; para a postulação de indenização por danos morais, podendo ser pedida ainda, a rescisão indireta do contrato de trabalho. Também a existência de outras ações judiciais com o mesmo tema ou testemunhos sobre evidências de assédio em relação a outras pessoas trabalhadoras, são valoradas.

A fim de evitar que o assédio sexual nas relações de trabalho permaneça sem sanção, os juízes trabalhistas, de forma diferente dos juízes que atuam na área criminal, têm considerado a validade da prova indireta, por indícios e circunstâncias de fato, e ante a dificuldade na comprovação da existência de assédio sexual nas relações de trabalho, considerando os princípios da dignidade humana e da valorização do trabalho, os julgadores conferem especial relevância ao depoimento da vítima, quando acompanhado de um mínimo de prova.

É de todo aconselhável que a pessoa assediada guarde registros, para fins de prova, de atos do assediador por meio de *e-mails* e gravações. São provas que podem ser valoradas, sendo considerada válida a gravação de conversas, desde que efetuada pela própria pessoa, sendo considerada inválida se gravada por terceiro. A prova testemunhal tem valor inequívoco, admitindo-se ainda a prova por presunção, inexistindo dúvidas quando à validade de provas diretas. Com os novos recursos tecnológicos disponíveis, todos têm acesso a telefones, câmeras filmadoras, gravadores, entre outros aparatos eletrônicos que proporcionam recursos de captação de imagem e som, incluindo a feitura de vídeos. Questão que tem avultado é a admissão em juízo das gravações ambientais envolvendo o assédio sexual nas relações de trabalho, realizadas ou não pela pessoa assediada.

É fato que a jurisprudência, entendida como a aplicação prática das normas legais, interpretadas pelos julgadores, antecipa e acarreta em muitos casos, a transformação destas.

O princípio “*in dubio pro operário*” reforça o entendimento da inversão do ônus da prova nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

É verdade que a facilitação da prova para as pessoas assediadas, com a inversão do ônus probatório, pode levar à ocorrência de denúncias falsas, inclusive com conluio entre os supostos assediante e assediado, para lesar o empregador, ainda que este possua o direito de ação regressiva. Trata-se de problema que pode ocorrer em qualquer ação. No entendimento de Santos,⁴⁷¹ “isso cabe perfeitamente dentro das tarefas atinentes aos órgãos do Poder Judiciário, habilitados a separar o joio do trigo.”

A possibilidade de simulação também existe, com a criação de realidade inexistente, buscando lesar a empresa, compelida, por vezes a pagar vultosa indenização. Ressalta Lippmann:

A confissão franca do assediante, seguida de um relacionamento visivelmente amistoso por ocasião da audiência, é fato que deve ser avaliado com a máxima cautela pelo juízo, pois a postura de quem se sente tão molestado a ponto de ajuizar uma ação deve ser de nojo, ou de desprezo, com o assediante, e não a de um clima festivo do reencontro de antigos companheiros de trabalho. É certo também que resta claramente configurada a simulação se após a acusação e o desligamento da empresa, assediante e assediado passam a ter alguma forma de relacionamento como a união estável, namoro ou casamento ⁴⁷².

Tais situações, de denúncia falsa ou de simulação, podem ocorrer em outras ações trabalhistas e devem ser duramente rechaçadas pelos magistrados, acarretando inclusive consequências de ordem penal. Aos magistrados que apreciam e julgam as causas, cabe prestar atenção às evidências de ocorrências mentirosas e/ou que ensejem a cominação de litigância de má-fé, de forma a preservar a imagem do Judiciário, garantindo a correta prestação jurisdicional nos casos postos a sua apreciação e julgamento, tal como ocorre nas situações de lide simuladas, frequentemente coibidas na Justiça do Trabalho brasileira.

Transcreve-se, a propósito, a ementa do acórdão do Processo 0005545-05.2010.5.12.0014, da lavra da Redatora Maria De Lourdes Leiria, publicado em 11.06.2012, oriunda do TRT da 12ª. Região, situado em Florianópolis, no Estado de Santa Catarina:

ASSÉDIO SEXUAL. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Restando demonstrado que a acusação de assédio sexual é falsa, feita com intuito de lesar terceiro, deve

⁴⁷¹ SANTOS, Aloysio. Op. cit, nota 393, p. 71.

⁴⁷² LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 34.

ser aplicada a penalidade de litigância de má-fé, porque passível de causar danos à vida pessoal e familiar do acusado e desacreditar o instituto.

Apesar do folclore envolvendo o tema e do destaque midiático envolvendo as situações que se revelam como encenadas, desnaturando a seriedade com que deve ser tratada a temática da prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais, ainda, reforçando o preconceito e o sexismo, as situações de denúncia falsa de assédio sexual nas relações de trabalho podem ser coibidas com o indeferimento da petição inicial e com a remessa das peças processuais como denúncia ao Ministério Público Federal, para que tome as providências que reputar cabíveis no âmbito daquela instituição, a exemplo de outras situações em que se constata a falsidade das alegações das partes e das testemunhas. Inobstante, as situações de denúncia falsa envolvendo situações de assédio sexual no trabalho, constituem exceção, pois em geral os relatos feitos nas ações mostram-se sérios, por vezes acarretando a descoberta de novas situações lesivas no âmbito das relações de trabalho.

Ante todo o exposto em relação à prova, defende-se aqui a inversão do ônus da prova, sempre que presentes a verossimilhança das alegações e a hipossuficiência da pessoa assediada, descabendo a simples aplicação do teor do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, dando ao empregador a faculdade de simplesmente negar o ocorrido, diante dos princípios protetivos do direito do trabalho, enfatizando-se o princípio da maior aptidão da prova e também o princípio de proteção ao hipossuficiente como forma de igualar no plano processual, partes que são desiguais, em busca da promoção da justiça e dentro das lutas pela dignidade humana.

A ação trabalhista individual, em princípio, é veiculada contra o empregador, mas seria injusto se o assediante, no caso de ser outra pessoa que não o empregador, não fosse também responsabilizado. Pode o empregador utilizar a figura jurídica da denunciação da lide, prevista no artigo 70, III do Código de Processo Civil (e nos artigos 125 a 129 e 343, § 2º do Novo Código de Processo Civil).

Em razão do aumento do número de casos envolvendo a prática da conduta de assédio sexual, muitos empregadores fazem constar expressamente dos contratos de trabalho, previsão contratual específica o que vai ao encontro do previsto no artigo 462, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a indenização por danos decorrentes do assédio sexual nas relações de trabalho gera consequências

de cunho patrimonial ao empregador, embora, na realidade, não se considere necessária a previsão contratual diante do entendimento de que o comportamento do assediador é, com raras exceções, doloso, devendo responder por seus atos, no mínimo como responsável de forma subsidiária pelo pagamento dos valores deferidos pelo juízo. Há competência da Justiça do Trabalho para apreciação e julgamento nos casos em que há denúncia da lide, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal brasileira e o julgado deve definir a proporção da responsabilização das partes.

A utilização da denúncia da lide é recomendável porque auxilia quanto à resolução integral do conflito; à celeridade na prestação jurisdicional e propicia economia em relação aos procedimentos jurisdicionais, pois uma vez realizada a denúncia à lide, a execução da obrigação final pelo dano ocorre nos mesmos autos, evitando que o empregador tenha que ajuizar ação regressiva específica em face do assediante.

Para alguns autores, como Ferrari e Rodrigues Martins⁴⁷³, é recomendável que a denúncia da lide do suposto assediador pelo empregador, em caso de ação trabalhista com pedido de indenização por dano moral por três motivos: o primeiro motivo para a denúncia da lide do empregado assediador pelo empregador, diz respeito ao dever de cumprimento das obrigações legais pelo empregado, pois se o empregado é apontado como assediador em razão do cargo que ocupa e pratica atos que extrapolam as relações normais de trabalho, assumindo riscos, mostra-se injusta a participação tão somente do empregador no pólo passivo da demanda, na qual terá que apresentar defesa e produzir prova em benefício daquele que praticou o ato; o segundo motivo para a denúncia da lide do empregado assediador pelo empregador diz respeito ao efeito pedagógico da participação do empregado assediado no processo, como parte, inibindo a ocorrência de atos semelhantes por outros empregados e evitando, também, a simulação de situações armadas com o intuito de prejudicar o empregado; o terceiro motivo para a denúncia da lide do empregado assediador pelo empregador diz respeito à fixação do valor da indenização do dano moral, na qual deverá o juízo analisar a omissão ou não do empregador no ato em exame.

⁴⁷³ FERRARI, Irany; RODRIGUES MARTINS, Melchiades. *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, São Paulo, p.147.

Alerta-se que todas as três questões suscitadas são passíveis de debate, não devendo ser desvirtuado, entretanto, a finalidade protetiva da mulher e da sua dignidade no trabalho.

A ação nos casos de assédio sexual nas relações de trabalho apresenta vários aspectos processuais, dentre eles estão os analisados no presente subcapítulo, enfatizando-se aqui questões ligadas aos direitos da pessoa assediada, aos deveres do empregador; à responsabilidade do empregado assediador, do empregador assediador e do terceiro assediador, bem como questões ligadas à prova nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho, defendendo-se a inversão do ônus da prova sempre que presentes a verossimilhança das alegações e a hipossuficiência da parte trabalhadora, analisando-se ainda a questão da denúncia falsa e, por fim, a possibilidade e conveniência da denúncia da lide do empregado assediador pelo empregador.

A seguir, abordar-se-á de forma mais detalhada a questão das indenizações devidas à parte trabalhadora em decorrência da situação de assédio sexual nas relações de trabalho, bem como a questão do segredo de justiça nas ações envolvendo assédio sexual nas relações de trabalho e suas peculiaridades, que envolvem, de um lado, o direito à intimidade pelas partes e de outro lado, impede a visibilização das situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

3.3 A indenização nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho e a questão do segredo de justiça

Primeiramente deve ser ressaltado que ambos os aspectos, tanto a questão da indenização por danos, quanto a questão do segredo de justiça envolvendo as situações de assédio sexual nas relações de trabalho, constituem aspectos processuais envolvendo as ações judiciais movidas de forma individual, que são a maioria, embora também possam estar presentes nas ações coletivas.

Trata-se de matéria que exige um atento exame dos operadores jurídicos, diante da inexistência de parâmetros para sua mensuração e da diversidade de interpretações a respeito na jurisprudência existente na Justiça do Trabalho.

Em relação à indenização por danos materiais, os danos podem ser aferidos diante da comprovação dos prejuízos causados, no âmbito material, pela situação de assédio nas relações de trabalho, podendo incluir os danos emergentes e os lucros

cessantes, prejuízos econômicos decorrentes de tratamentos médicos e psicológicos em decorrência das patologias causadas, bem como os prejuízos.

Dentre os prejuízos, existem os danos causados pela ausência ao trabalho, notadamente em caso de trabalhadora que recebe comissões, ainda, os prejuízos financeiros decorrentes de uma despedida, situação que acontece em muitos casos.

Para Oliveira da Costa,⁴⁷⁴ existem vários tipos de danos, dentre eles estão os puramente materiais, consubstanciados em fatos humanos que produzem lesões em interesses alheios juridicamente protegidos, com caráter exclusivamente material, os mistos, traduzidos em fatos humanos causadores de lesões em interesses de outrem, juridicamente tutelados, que sofrem diminuição em razão de uma conduta de caráter material e moral. E por último, os danos puramente morais que atingem apenas a reserva psíquica do ofendido.

Trata-se de interessante definição, mas entende-se aqui que é suficiente a distinção entre danos materiais e morais, notadamente quando o artigo 5º, X da Constituição Federal brasileira de 1988, assegura o direito à indenização pelo dano material ou moral, quando violadas a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas.

Quanto ao dano moral ou extrapatrimonial, segundo conceito formulado por Medeiros Neto⁴⁷⁵, é aquele consistente na lesão injusta, imprimida a determinados interesses não-materiais, sem equivalência econômica, mas concebidos como valores jurídicos protegidos, e integrantes do leque de projeção interna ou externa, inerente à personalidade do ser humano, abrangendo todas as áreas de extensão de sua dignidade, podendo também alcançar os valores extrapatrimoniais reconhecidos pelo sistema legal à pessoa jurídica ou a uma coletividade de pessoas.

De acordo com a Súmula 37 do Supremo Tribunal de Justiça, é possível a cumulação de indenizações por dano material e moral, oriundos do mesmo fato.

O dano moral pode e deve ser reparado, sinalando que por muito tempo houve resistência à possibilidade de reparação do dano moral. Não sendo aferível em dinheiro o prejuízo moral causado pela conduta do ofensor, nem por isso se pode deixar a vítima sem tutela reparatória de natureza jurídica, traduzida em pecúnia, na

⁴⁷⁴ OLIVEIRA DA COSTA, Walimir. *Dano moral nas relações laborais. Competência e mensuração*. Curitiba: Juruá, 2008, p. 33.

⁴⁷⁵ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano Moral Coletivo*. São Paulo: LTr, 2012, p. 64.

intenção de proporcionar uma satisfação razoável, sob pena de premiar-se o ofensor dos bens atingidos, deixando o ofendido à mingua de meios de compensação da angústia, sofrimento, dor, aflição, constrangimento ou vergonha, de natureza injusta e grave, a par de se ver rompida a paz e o equilíbrio sociais⁴⁷⁶.

A reparação pode ser *in natura*, levando-se à satisfação da pessoa ofendida sem que se recorra a meios pecuniários de compensação, ainda que tais meios possam ser complementares se insuficiente a *forma in natura*, exigindo-se aqui um esforço criativo do julgador para o deferimento de tal reparação.

Mais comumente, a reparação pedida é por compensação pecuniária, ante a inviabilidade de recomposição do estado anterior da lesão e da ausência de uma medida de equivalência econômica para precisá-la, apresentando-se tal forma como a mais adequada para neutralizar os efeitos lesivos do dano causado, minorando-se os sofrimentos e sentimentos negativos do ofendido, apresentando-se o dinheiro como lenitivo, reconhecendo-se a dificuldade quanto ao dimensionamento em dinheiro do montante correspondente à reparação do dano moral, diante das peculiaridades do caso concreto posto à apreciação do julgador exigindo senso de observação e equidade⁴⁷⁷.

Conforme Stolz⁴⁷⁸, em artigo comentando decisão inédita proferida pela Scottish Court of Session no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, sobre assédio sexual nas relações de trabalho, na qual colegas de trabalho foram condenados pelo assédio a outra colega, o dano moral consiste no impacto ou sofrimento psíquico e/ou físico produzido pela agressão direta à personalidade, ao acervo extrapatrimonial e/ou a bens materiais do ofendido. A reparação do dano não atende à reintegração patrimonial, mas à compensação do sofrimento causado e, neste caso, a estipulação da quantia indenizatória deve atender a alguns critérios.

Conforme a Diretiva Europeia 2002/73/CE, as indenizações arbitradas pelos julgadores devem cumprir funções preventivas e repressivas, devendo portanto ser suficientes altas para dissuadir as condutas assediadoras e, ao mesmo tempo, proporcionais ao prejuízo causado. A Diretiva proíbe, no artigo 6. 2, os Estados-

⁴⁷⁶ Ibidem, p. 77.

⁴⁷⁷ Ibidem, p. 91/93.

⁴⁷⁸ STOLZ, Sheila. *O Direito a não ser discriminado por razão de gênero segundo a Scottish Court of Session: Apreciação de um Precedente Judicial*. Revista Eletrônica do TRT da 4. Região. Porto Alegre, 2006, pp. 17/25, em especial a p. 23. Disponível em: < <http://www.trt4.jus.br> >. Acesso em: 10 jul. 2015.

membros de promulgar normas que fixem, em princípio, um limite máximo para as indenizações e ao mesmo tempo estimula os Estados que a autorizem, mediante os meios adequados, qualquer procedimento judicial ou administrativo estabelecido para a exigência do cumprimento das obrigações decorrentes da normativa. Admitir que as indenizações sejam significativas economicamente, se justifica pelas atitudes do sujeito ativo e da mesma forma nas atitudes do empregador, de quem são esperadas atuações diligentes, mediante a tomada de medidas preventivas e repressivas do assédio sexual nas relações de trabalho.

Não há, respeitadas as assertivas dos doutrinadores, parâmetros definidos para a mensuração da indenização por danos morais.

E aqui se questiona qual a mensuração dos danos causados à dignidade humana e se há um valor para a dignidade humana afrontada.

Dessas perspectivas, os temas aqui tratados são destacados dos demais, sem que se dê a estes menor importância.

Feitas tais considerações, urge analisar a questão das indenizações nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

A pessoa assediada, independentemente da responsabilização criminal do assediador, pode ajuizar ação trabalhista em face da pessoa assediante e do empregador, postulando reintegração, se demitida em razão da prática da conduta de assédio sexual, e também indenização por danos morais e materiais.

A ação judicial deve ser ajuizada na Justiça do Trabalho, órgão competente para processar e julgar as ações que versem sobre as relações de trabalho, nos termos do artigo 114 I e VI da Constituição Federal brasileira de 1988.

Conforme Gosdal⁴⁷⁹, é entendimento majoritário, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, o entendimento de que o dano moral causado pelo empregador ao empregado ou vice-versa, decorre do contrato de trabalho, estando inserido de forma expressa nas competências atribuídas à Justiça do Trabalho.

Havia controvérsia sobre a competência para apreciação e julgamento do pleito de indenização patrimonial por danos morais e materiais decorrentes da prática de conduta de assédio sexual no âmbito das relações de trabalho, com decisões do Superior Tribunal de Justiça entendendo pela competência da Justiça Comum.

⁴⁷⁹ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 328, pp. 239-240.

O Supremo Tribunal Federal, em importante decisão datada de 1998, decidiu pela competência da Justiça do Trabalho, julgando que se o fato decorre diretamente da relação de trabalho mantida, seria irrelevante que o direito pretendido - no caso o dano moral -, possa estar encartado no direito civil, porque não há vedação quanto à apreciação, devendo entender-se que o artigo 114 da Constituição outorga à Justiça do Trabalho a competência para a apreciação dos direitos que decorram das hipóteses daquele artigo, sem distinção ou restrição. O acórdão está assim ementado:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - JUSTIÇA DO TRABALHO - COMPETÊNCIA. Ação de reparação de danos decorrentes da imputação caluniosa irrogada ao trabalhador pelo empregador a pretexto de justa causa para a despedida e, assim, decorrente da relação de trabalho, não importando deva a controvérsia ser dirimida à luz do Direito Civil. (...) (STF RE 238.737-4 (SP) Ac. 1. T., 17.11.98, Relator Ministro Sepúlveda Pertence)

A discussão acerca da competência da Justiça do Trabalho foi definitivamente dirimida com a Emenda Constitucional nº. 45, de 2004 que incluiu no artigo 114 da Constituição Federal, o inciso VI, com previsão expressa de competência da Justiça do Trabalho quanto às ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, no artigo 5º, incisos V e X, tipificou expressamente o dano moral e sua reparabilidade. O Código Civil de 2002 previu a figura do dano moral e a obrigação de indenizar, conforme os artigos 186, 927 e 932, III daquele diploma legal.

A função da responsabilidade é, não só a reparação do dano sofrido pela vítima, mas a sanção do ato danoso, fundando-se na culpa, no caso da responsabilidade subjetiva e no risco, no caso da responsabilidade objetiva, sendo que esta última constituiu uma reformulação da teoria da responsabilidade civil, dentro de um processo de humanização⁴⁸⁰.

A doutrina é dividida no que tange à responsabilização civil do empregador nos casos de assédio sexual, havendo quem entenda pela responsabilidade subjetiva do empregador, por culpa.

Para os adeptos da responsabilidade subjetiva, comprovado o ato ilícito e a lesão a direitos, surgiria a possibilidade de reparabilidade do dano, aplicando-se a

⁴⁸⁰ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, p. 509.

responsabilidade absoluta do empregador, com fundamento no artigo 932 do CCB, esclarecendo que a CLT não contém normas próprias a respeito do assunto, dando espaço para a utilização das normas de direitos comuns, nos termos do artigo 8 da própria Consolidação das Leis do Trabalho.

Quanto à presunção de culpa do empregador, assim consta na Súmula 341 do STF: “*É presumida a culpa do patrão ou do comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto.*” A responsabilização do empregador, nestes termos, permitiria que intentasse ação regressiva contra o causador do dano, o que é garantido no parágrafo primeiro do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A responsabilização subjetiva do empregador, somente abarcaria aqueles casos de conduta de assédio sexual por chantagem, nos quais a pessoa assediadora seria o próprio empregador, superior hierárquico ou com ascendência em razão de cargo, emprego ou função.

Há quem defenda que a responsabilidade do empresário por assédio praticado por clientes, credores e outros frequentadores não encontraria amparo em lei.⁴⁸¹

Embora a doutrina em geral não aponte a possibilidade de terceiro estranho à relação de trabalho praticar a conduta de assédio sexual, outros autores, contudo, defendem a responsabilização do empregador sempre que haja nexo de causalidade entre a conduta assediante e o proveito econômico do empregador.⁴⁸²

Se o próprio empregador é o assediador, é evidente que responderá pelos danos. O mesmo ocorre quando o assediador é empregado, quer possua posição de poder (condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, para usar aqui os termos da Lei 10.224) ou não.

Ocorrido o assédio sexual no âmbito da relação de trabalho, o empregador, em princípio, responde sempre.

Tendo em vista que cabe ao empregador impedir o assédio no ambiente de trabalho e se não o faz, incorre em falta quanto à sua obrigação de manter o ambiente de trabalho saudável. Já Cantelli⁴⁸³ entende possível a responsabilização solidária do

⁴⁸¹ PINHO PEDREIRA. Op.cit, nota 263, pp. 74/75.

⁴⁸² SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op.cit, nota 217, p. 106.

⁴⁸³ CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007, p. 146.

empregador em caso de assédio sexual cometido por cliente da empresa, mas desde que ele não tenha se oposto à conduta desse terceiro.

A Suprema Corte norte-americana, em alguns casos, admitiu a existência, no assédio sexual da chamada “*tangible employment action*”⁴⁸⁴, uma alteração contratual relevante, impondo a responsabilização do empregador por atos praticados por superior hierárquico ou pessoa com ascendência, quando a conduta de assédio sexual significasse mudança nas condições do contrato, como óbices na contratação, despedida, impedimento ou perda em relação a uma promoção ou a um benefício. Inexistindo a alteração contratual relevante, o empregador poderia eximir-se da responsabilização, caso demonstrasse que agiu de forma preventiva e corretiva em relação a comportamentos ligados ao assédio sexual ainda, a não utilização, pela pessoa assediada, dos mecanismos de proteção disponibilizados pela empresa.

Parte da doutrina e da jurisprudência tem aplicado a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, nos casos de assédio sexual por superior hierárquico ou com ascendência, entendendo, de outra parte, injusta a responsabilização objetiva do empregador no caso de assédio provocado por colega da mesma ou de inferior hierarquia.

Impõe-se aqui ressaltar que, no Código Civil de 1916, era adotada como regra geral no tocante à responsabilização civil, a teoria subjetiva, baseada na intenção subjetiva do agente, pressupondo a conduta ilícita (violação de dever jurídico), a culpa (ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência), a ocorrência do dano e o nexo causal.

Com o incremento acelerado da industrialização, a teoria subjetiva começou a ser questionada em face da demonstrada insuficiência para proteger as pessoas lesadas pelos procedimentos empresariais e diante da dificuldade em provar a intenção do causador do dano.

Neste contexto, tomou vulto a teoria do risco, baseada na obrigação de reparar em razão da propriedade do bem ou da responsabilidade pela atividade causadora do dano, somada à lesividade potencial da atividade.

⁴⁸⁴ Conforme JAKUTIS. JAKUTIS Paulo. Op.cit, nota 213, pp. 201-202.

Na acepção de Bessa⁴⁸⁵, diante da maior adoção da teoria do risco, ocorreu uma crescente coletivização da ideia de responsabilidade e à adoção de seguros para tais atividades, dentro da ideia do princípio da equidade, tendo em vista que quem lucra com uma situação, deve suportar os riscos ou prejuízos dela decorrentes.

A reparação do dano, para os efeitos da responsabilização objetiva não exige prova da culpa e sim da ocorrência do dano e do nexo causal entre o dano e a conduta do agente.

Dos termos do artigo 927 do CCB, infere-se que há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa e sem necessidade de previsão legal quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Transpondo para o campo do direito do trabalho e aplicando aos casos de assédio moral, impende afirmar que o empregador pode ser considerado responsável de forma objetiva, tanto no assédio sexual por chantagem, quando no assédio sexual ambiental, em razão dos riscos do negócio que devem ser arcados pelo empregador, não importando que o assédio seja praticado por preposto, por colega de trabalho de maior, igual ou inferior hierarquia, considerando que o empregador é o titular do poder diretivo e assume o risco do empreendimento econômico nos termos do artigo 2º. da CLT, devendo, na lição de Monteiro de Barros, zelar pela boa ordem na empresa, devendo existir um mínimo padrão de moralidade e de garantia pessoal, sendo o respeito ao direito à intimidade dos empregados manifestação de tal garantia⁴⁸⁶:

A posição pela responsabilização objetiva do empregador, no caso de indenização por danos, mesmo considerada controversa, parece ser a mais pertinente com o espírito de proteção ao trabalhador que norteia o Direito do Trabalho brasileiro.

Embora haja risco de tratar de forma igual, no caso do assédio sexual praticado por colegas de trabalho da mesma ou de inferior hierarquia, tanto o empregador que busca combater o assédio sexual, como o empregador omissor.

Arrisca-se a dizer que tais situações, à míngua de regulação específica, poderiam influir no montante da indenização a ser arbitrada.

⁴⁸⁵ BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade Social das Empresas. Práticas Sociais e Regulação Jurídica*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006, pp. 112-113.

⁴⁸⁶ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Dano Moral da Justiça do Trabalho*. Trabalho & Doutrina, n. 16, março/1998, p. 61.

Remarcado o entendimento pela responsabilização objetiva do empregador no caso de conduta de assédio sexual praticado por empregados, seja na modalidade de assédio sexual por chantagem, seja na modalidade de assédio sexual ambiental, parece razoável a posição de Silva Neto,⁴⁸⁷ quando defende que a responsabilização do empregador por ato praticado por terceiro ocorrerá quando houver nexo de causalidade entre a conduta da pessoa assediante e o proveito econômico do empregador.

A par da reparação do dano em prol da pessoa assediada, a possibilidade de responsabilização do empregador e as condenações já existentes têm ensejado a adoção de medidas de caráter preventivo e corretivo, por parte das empresas. Conforme Dal Bosco:

A possibilidade de responsabilização da empresa também no caso de dano moral reclamado por empregado ou empregada vítima de assédio sexual começa a preocupar as empresas e muitas estão mudando os termos de seus contratos de trabalho a serem assinados com futuros empregados. Entre outras providências, elas estão acrescentando no contrato um termo de compromisso, a ser assinado pelo empregado, de que tomou conhecimento da política anti-assédio da empresa e quais as consequências do delito. Essa prática já existe, por exemplo, nos contratos de trabalhos dos 1,2 mil funcionários da rede de hotéis Marriott no Brasil, (70) onde, apesar dos cuidados, no início do ano a empresa teve de demitir por justa causa um gerente operacional, por assédio a cinco funcionárias. Apoiadas pela empresa, elas comunicaram a delegacia da mulher e o gerente responde processo por assédio. A campanha interna de esclarecimento da empresa inclui cartazes espalhados contendo mensagens como: O assédio interfere no desempenho do trabalho e cria um ambiente intimidador, hostil e ofensivo. Há uma clara tendência de as empresas colocarem cláusula referente ao assédio sexual nos contratos, tentando garantir o ressarcimento em eventual condenação como co-responsável por danos morais em crime de assédio praticado por seus prepostos contra os empregados ou empregadas⁴⁸⁸.

O assédio sexual é um tema de grande interesse social. A atuação reguladora repressiva com previsão de reparação dos danos, embora não seja a solução definitiva para o problema, tem ajudado no processo de conscientização dos empregadores, que ficam cientes dos custos econômicos e sociais a que estão sujeitos.

Nas acertadas palavras de França de Oliveira⁴⁸⁹, o desafio doravante é a capacidade de criação, dentro de cada empresa, de um entorno laboral que assegure

⁴⁸⁷ SILVA NETO, Manoel Jorge e. Op.cit, nota 277, p. 109.

⁴⁸⁸ DAL BOSCO, Maria Goretti. Op.cit, nota 209, p. 146.

⁴⁸⁹ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. Op.cit, nota 233, p. 117.

a liberdade sexual dos trabalhadores, repelindo a intimidação e a chantagem sexual, garantindo a todos o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalho e suas preferências em matéria de sexo.

A prática da conduta de assédio sexual acarreta, como já exposto, o direito à indenização por danos morais e materiais sofridos pelo assediado.

No Brasil, nos termos do artigo 945 do CCB, há previsão de fixação da indenização levando em conta a gravidade da eventual culpa da vítima, em confronto com a do autor do dano, o que poderia ser utilizado em relação à responsabilidade do empregador nos casos em que a pessoa assediada não utilizasse os mecanismos de proteção postos à disposição pela empresa⁴⁹⁰. Conforme Oliveira França:

Poderá ser invocada a atenuação da condenação em reparação pecuniária de dano moral proveniente de assédio sexual no trabalho, desde que haja prova de que a empresa tinha uma conduta repressora e intransigente à típica conduta. Para tanto, deverá demonstrar em juízo, por exemplo: que proferiu palestras alertando sobre a nocividade da conduta e suas implicações; que fez constar do contrato de trabalho a perniciosidade e a pena aplicável quando constatada a prática do assédio; que incentivou a denúncia pelos empregados assediados; que instalou uma comissão paritária, de ambos os sexos, para apurar os casos relatados, com resultados práticos. Ao tomar estes cuidados, poderá o magistrado levar em consideração que a empresa tentou mitigar a ocorrência do assédio e por motivos alheios a sua vontade, não conseguiu. Em razão disto, poderá tornar mais branda a condenação a ela imposta⁴⁹¹.

Nos casos em que a empresa adota posição de inércia frente ao assédio sexual, resta justificada a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista no artigo 483, da CLT, sendo devido o pagamento das verbas rescisórias e das vantagens previstas em normas coletivas.

Caso comprovada a existência de prejuízo à pessoa trabalhadora, seja na avaliação de desempenho, em alguma promoção ou qualquer aspecto relacionado ao trabalho que possa representar um avanço na carreira, é cabível uma reparação, a ser arbitrada pelo juízo levando em conta as avaliações de desempenho e os paradigmas apontados. Nas palavras de Lippman:

Ponto interessante é a influência do assédio na remuneração variável. Como se sabe, cada vez mais a remuneração dos empregados, especialmente os de nível mais alto, passa a ter uma parcela variável, determinada bônus, prêmio ou participação nos resultados. Em geral quem determina o valor a

⁴⁹¹ Ibidem, p. 113.

ser pago aos subordinados é o chefe, mediante critérios estabelecidos pela direção da empresa, embora, como se sabe, haja uma considerável influência do superior hierárquico na decisão. O que acontece se for comprovado que, em virtude da proposta sexual recusada, a avaliação da subordinada foi efetuada de forma desfavorável, injusta e discriminatória, levando-a a perder parte de seus rendimentos? E se for comprovado que sua carreira sofreu uma estagnação, como no caso do funcionário que vinha galgando cargos cada vez mais altos e, de repente, passa a ser preterido nas promoções? Creio que neste caso há prejuízo material claramente indenizável. Assim, se comprovado o assédio devem também ser reparados os prejuízos sofridos pelo assediado na avaliação de desempenho, especialmente nos casos em que ela é feita pelo chefe-assediante ou sob grande influência deste⁴⁹².

Prejuízos relacionados ao deterioramento da saúde da pessoa assediada também podem ser objeto de reparação, como despesas com tratamentos médicos, hospitalares e remédios, nos termos dos artigos 949 e 950 do CCB.

Na consideração do montante da indenização por danos morais, à míngua de regulamentação legal específica, em regra os magistrados se pautam em geral, com razoabilidade e equanimidade, levando em consideração a gravidade do dano, observando a intensidade do sofrimento da vítima e considerando, ainda, aspectos da personalidade e do poder econômico do assediador e da empresa.

Os critérios básicos para a fixação do montante a ser indenizado devem tomar como esteio o princípio da razoabilidade, assentando-se na observação de fatores como a situação econômica do ofensor, a intensidade do sofrimento da vítima, suas condições pessoais, como a posição social, política e econômica, a gravidade, a natureza e a repercussão da lesão, levando em conta a amplitude do dano e o grau de culpa e a intensidade do dolo, se presentes na conduta danosa. Levando-se em conta que o valor não deverá ser de tal forma inexpressivo que não compense o ofendido nem signifique estímulo para o ofensor ou preventivamente para terceiros, sendo imprescindível que se explicitem os fundamentos que levaram à fixação do valor como fator ínsito à racionalidade que deve presidir a decisão⁴⁹³.

Na prática, à míngua de critérios bem definidos, observa-se que os julgadores mensuram os valores arbitrados às indenizações por dano moral mediante critérios subjetivos do que entendem justo para a reparação da lesão sofrida, no caso específico a ser julgado, tomando como referencial de valor máximo para a mensuração da indenização a ser deferida, o valor postulado na petição inicial. E nem

⁴⁹² LIPPMANN, Ernesto. Op. cit, nota 416, pp. 64-65.

⁴⁹³ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Op.cit, nota 476, p. 97.

poderia ser diferente, pois se o julgador defere valor maior do que o pedido, realiza julgamento extrapetita, considerando os termos do artigo 128 do CPC, segundo o qual o juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta.

Veja-se, por exemplo, o caso do Processo 0001011-35.2013.5.04.0305 (RO), julgado no TRT da 4. Região, da lavra do Redator Francisco Rossal De Araújo, publicado em 30.04.2015 e assim ementado:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. A prova oral produzida confirma que pelo menos em uma oportunidade o ex-empregado da reclamada assediou o reclamante. De fato, como alega a reclamada em suas razões recursais, essa é a única prova direta do assédio sexual alegado. Entretanto, além de esse fato, isolado, já configurar, por si só, ilícito passível de indenização por danos morais, cumpre ressaltar que a prova do assédio sexual se faz, via de regra, por indícios. No mais das vezes somente é possível reconstruir uma situação de assédio sexual mediante a junção de elementos espalhados que sustentam a alegação. De tudo isso se conclui que o autor foi vítima de assédio sexual por empregado da reclamada. Inteligência do art. 932, III, do Código Civil.

A indenização foi arbitrada em dez mil reais. No corpo do acórdão, o Redator explicita seus critérios:

Quanto ao valor da indenização, tem-se que a sua fixação demanda a análise de vários critérios. O valor deve atingir a duas finalidades precípua: compensar a vítima e punir o infrator como medida pedagógica, fomentando a conscientização quanto à sua obrigação de não praticar novas condutas danosas aos seus empregados. Ao fixar o valor da indenização, o juiz precisa balizar-se de acordo com critérios mais ou menos objetivos, como a condição econômica das partes, o grau de culpa do ofensor e a gravidade do dano. O valor, ainda, deve observar uma certa razoabilidade, de forma a não cair nos extremos do alcance de valores irrisórios ou montantes que importem no enriquecimento da vítima ou ruína do devedor⁴⁹⁴.

Saliente-se que não há uma forma rígida de se estabelecer a reparação por danos morais, mesmo porque ninguém, à exceção da pessoa sofredora do dano, conseguirá avaliar exatamente sua dimensão.

À míngua de critérios estabelecidos previamente, os julgadores arbitram um valor, levando em consideração os elementos que compõe a prova dos autos, no caso específicos, buscando, na maioria das vezes, alcançar à vítima uma compensação

⁴⁹⁴ Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

razoável, satisfatória, observando tanto o princípio que veda o enriquecimento ilícito quanto o risco de inocuidade da indenização.

Transcreve-se aqui a ementa do acórdão do Processo TRT da 4. Região nº. 0142400-84.2008.5.04.0401 (RO), publicada em 05.05.2010, da lavra da Redatora Beatriz Renck:

DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Evidentes o constrangimento e abalo moral sofridos pela autora em decorrência de assédio sexual por parte de seu superior hierárquico, o que enseja a percepção de dano moral, que deve levar em consideração a gravidade e intensidade do dano e as possibilidades do ofensor, de modo a reparar a vítima sem gerar enriquecimento ilícito, penalizar o ofensor e agir pedagogicamente, de modo a evitar que episódios desta natureza se repitam. (...)

No caso, a reclamada, Lojas Renner, é uma grande loja de departamentos no Rio Grande do Sul, com grande capacidade econômica e foi condenada a pagar uma indenização de dez mil reais para uma trabalhadora que sofreu assédio sexual por parte de um supervisor. O montante da indenização deferida foi considerado irrisório diante da capacidade econômica da empresa e da comprovação inequívoca da existência de situação de assédio sexual no trabalho e causou debates na internet, chegando-se a questionar qual seria o valor da indenização, se a assediada sexualmente fosse uma juíza.⁴⁹⁵

A fixação do montante da indenização nos casos de danos, e não só nos relativos à conduta de assédio sexual, tem suscitado discussões, diante da insuficiência dos critérios legais acerca do montante da indenização a ser paga, frente aos inúmeros e variados casos, havendo de um lado, a concessão de indenizações praticamente simbólicas em alguns julgados e, de outro, denúncias acerca da existência de uma verdadeira “fábrica” de indenizações por danos morais.

De outra parte, ao falar sobre as novas formas de reparação, Medeiros Neto⁴⁹⁶ afirma que o sistema jurídico está aberto às possibilidades da adoção de modelos diversos de reparação, concebendo-se, para além da usual forma de reparação pecuniária, em que se atinge o patrimônio do ofensor, outras formas voltadas para sua esfera pessoal, devendo-se buscar sempre e de forma aberta a opção mais adequada e justa para a reparação do dano moral, em quaisquer de suas ocorrências.

⁴⁹⁵ Disponível em: < <http://www.espacovital.com.br>>. Acesso em: 15 jul. 2015.

⁴⁹⁶ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Op.cit, nota 476, pp. 103-104.

É preciso levar em conta as peculiaridades do caso, não se restringindo apenas às hipóteses da reparação *in natura* ou por compensação pecuniária.

A mensuração da indenização por danos morais nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho constitui questão a ser amadurecida pela doutrina e pela jurisprudência no âmbito trabalhista.

A situação de assédio moral nas relações de trabalho acarreta a possibilidade do ajuizamento de ação com pedido de indenização por danos morais e materiais, e nos casos mais graves, a indenização por dano existencial.

A partir do início dos anos sessenta, a doutrina italiana iniciou o estudo e a caracterização de uma nova espécie de dano, que seria o dano à vida de relação, idealizado na ofensa psíquica ou física à pessoa que a impede de aproveitar, total ou parcialmente, os diversos prazeres da vida, aí incluídas as atividades recreativas, interferindo em seu ânimo e nos seus relacionamentos sociais e profissionais, com redução das chances de adaptação e/ou ascensão no trabalho, acarretando reflexo patrimonial negativo.

O debate acerca do reconhecimento do dano à vida de relação acarretou grande avanço no campo da responsabilização civil, originando os primórdios do que hoje se conhece como dano existencial, que constitui ampliação do dano à vida de relação, salientando-se que não se exige, para a configuração do dano existencial, prejuízo de expressão econômica.

Primeiramente, a Corte de Cassação Italiana, na sentença 184, de 14.07.1986, admitiu a existência de nova espécie de dano não patrimonial e indenizável, que seria o dano biológico ou dano à saúde, evoluindo a doutrina e a jurisprudência italianas ao convencimento de que qualquer lesão a direito fundamental, e não somente o direito à saúde, fere a dignidade humana, devendo ser tutelada e indenizada, chegando-se ao conceito de dano existencial, consistente na violação de qualquer dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, causando alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades executadas mirando seu projeto de vida pessoal, não sendo necessária repercussão patrimonial para sua caracterização. Acolhendo a tendência doutrinária, a Corte de Cassação Italiana, na sentença 500, de 22.07.1999, admitiu a reparabilidade do dano a um interesse legítimo, entendendo que para acatar a pretensão de indenização deveriam ser

demonstradas a injustiça do dano e a lesão à uma posição constitucionalmente garantida⁴⁹⁷.

Transpondo a questão para o Direito brasileiro, há julgadores que defendem a existência do dano existencial não como dano material mas como um dano não-material, decorrente de comportamento empresarial lesivo à dignidade das pessoas trabalhadoras, que prejudica o projeto de vida pessoal da pessoa trabalhadora, o que ocorre, notadamente, em relação à exigência de jornada excessiva, que impede que a pessoa trabalhadora conviva com seus entes queridos ou realize atividades hábeis à melhoria de suas condições de vida, como um curso, por exemplo. Transcreve-se, a propósito, a ementa do acórdão do Processo RO 0002125-29.2010.5.04.0203, da lavra do Relator José Felipe Ledur, julgado em Turma do TRT da 4. Região e publicado em 20.03.2013:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho. Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que traduzem decisão jurídico-objetiva de valor de nossa Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, do qual constitui projeção o direito ao desenvolvimento profissional, situação que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais). Recurso do reclamante provido⁴⁹⁸.

Em outro caso, também houve condenação à indenização por dano existencial, transcrevendo-se a ementa do acórdão do Processo 0000123-28.2014.5.04.0662 (RO), da lavra da Redatora Tânia Regina Silva Reckziegel, julgado em Turma do TRT da 4. Região e publicada em 11.09.2014:

DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXAUSTIVA. O dano existencial caracteriza-se pelo tolhimento da autodeterminação do indivíduo, inviabilizando a convivência social e frustrando seu projeto de vida. A sujeição habitual do trabalhador à jornada exaustiva implica interferência em sua

⁴⁹⁷ ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. *Dano existencial*. A tutela da dignidade da pessoa humana. 2015, p. 18/27. Disponível em: <www.mp.sp.gov.br/portal/page/.../DANO%20EXISTENCIAL.doc>. Acesso em: 10 junho de 2015

⁴⁹⁸ Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 10 junho de 2015.

esfera existencial e violação da dignidade e dos direitos fundamentais do mesmo, ensejando a caracterização do dano existencial. (...) ⁴⁹⁹.

A tese de que a indenização por dano existencial nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho acarreta, portanto, a par da possibilidade do ajuizamento de ação com pedido de indenização por danos morais e materiais, pedido de indenização por dano existencial, demonstradas a injustiça do dano e a lesão à uma posição constitucionalmente garantida, é de todo defensável, pois a situação de assédio sexual nas relações de trabalho vulnera como já visto, conforme França de Oliveira, cinco direitos fundamentais, previstos na CF de 1988. São eles: o direito ao respeito à dignidade da pessoa humana; o direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual; o direito a um meio ambiente de trabalho íntegro e sadio.

A matéria relativa à possibilidade de indenização por danos existenciais nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho também constitui questão a ser amadurecida pela doutrina e pela jurisprudência no âmbito trabalhista, devendo ser utilizada nos casos mais graves.

A seguir, uma análise da questão do segredo de justiça em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho.

De modo geral, nos termos do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, os atos processuais devem ser públicos.

A publicidade da audiência é garantida no artigo 93, IX da Constituição Federal Brasileira, que diz que todos os julgamentos do poder judiciários serão públicos, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença dos atos às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação. Isso porque a publicidade da audiência representa forma de controle público da atuação dos juízes, porque em princípio, qualquer pessoa pode assistir aos julgamentos.

⁴⁹⁹ Idem.

Na Justiça do Trabalho, o segredo de justiça é aplicável, nos termos do atual Código de Processo Civil⁵⁰⁰, no artigo 115, letra “a” e no Novo Código de Processo Civil, com entrada em vigor em março de 2015, é previsto, no artigo 189, I e III, que “os atos processuais são públicos, todavia tramitam em segredo de justiça os processos: I - em que o exija o interesse público ou social;(...) III - em que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade. Considerados os contornos da prática da conduta de assédio sexual, a ação trabalhista individual pode, a critério das partes, transcorrer em segredo de justiça, pois a apreciação dos fatos envolve aspectos relacionados à intimidade das pessoas envolvidas, notadamente no campo da liberdade sexual.

Conforme Zangrando⁵⁰¹, a existência de atos processuais realizados em segredo de justiça, constituem exceção ao princípio da publicidade que deve nortear os atos processuais.

De acordo com o artigo 781 da Consolidação das Leis do Trabalho, as certidões dos processos que correm em segredo de justiça dependerão de despacho do juiz.

Para Oliveira⁵⁰², de regra geral, as audiências serão públicas em face do princípio da publicidade dos atos e da própria transparência, sinalando que Poder Judiciário é, por sua natureza, o mais transparente dos poderes.

O interesse público a ensejar a decretação do segredo de justiça, permite ao juiz uma dose de discricionariedade, pois o motivo do legislador ao prever o segredo de justiça foi evitar a neutralização da ação da Justiça, pelo conhecimento prévio da outra parte, em casos nos quais tal conhecimento poderia frustrar a prestação jurisdicional.

Há que se cuidar se o interesse é realmente público ou somente da parte, aduzindo ser rara a hipótese no processo do trabalho.

Muitas vezes as mulheres deixam de apresentar queixa ao empregador, exatamente para evitar a divulgação de fatos que em princípio, podem afetar sua imagem e prejudicar suas relações sociais e familiares, o que decorre, além do

⁵⁰⁰ Ressalta-se aqui que já foi promulgado o Novo Código de Processo Civil, pela Lei n. 13.105, de 16.03.2015, com entrada em vigor, de acordo com o artigo 1.045, após decorrido 1 (um) ano da data de sua publicação oficial.

⁵⁰¹ ZANGRANDO, Carlos. Op. cit, nota 440, p. 1063.

⁵⁰² OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de audiências trabalhistas*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, pp.39-41.

justificado temor quanto às repercussões na relação de emprego, da culpa incutida nas mulheres em questões afetas à sexualidade e do julgamento moral que é feito sobre o comportamento e a vestimenta das mulheres.

Para Gosdal⁵⁰³, a relação da matéria com a liberdade sexual, com o direito à privacidade e à intimidade do trabalhador, torna recomendável que o processo corra em segredo de justiça, nos termos do artigo 155 do Código de Processo Civil Brasileiro.

Transcreve-se a propósito a ementa do acórdão do Processo ROMS 2216/2005-000-01-00.7, da lavra do Ministro Relator José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, cujo julgamento no TST ocorreu em 19.08.2008, versando sobre a validade de prova juntada a processo que corria em segredo de justiça, questionando a existência de situação de assédio sexual nas relações de trabalho:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO DE DEFESA. PROVA OBTIDA ILICITAMENTE E ACAUTELADA NA SECRETARIA DO JUÍZO. EXTINÇÃO. Discute-se nos autos a existência de violação a direito líquido e certo de a parte não ser processada mediante prova obtida por meio ilícito que poderá expor a sua intimidade. Primeiramente, cabe esclarecer que os atos praticados na Reclamação Trabalhista seguem, atualmente, em segredo de justiça. Desse modo, não se há de cogitar de possíveis danos à intimidade do Impetrante acaso autorizada a degravação do CD acautelado na Secretaria do Juízo. Também verifica-se que a pretensão impescinde de dilação probatória para verificar se de fato trata-se de prova obtida por meio ilícito, o que não se faz possível pela via eleita. De qualquer sorte, após o julgamento do Mandado de Segurança pelo Tribunal Regional foi juntado aos autos decisão proferida pelo juiz a quo no sentido de afastar a ilicitude da prova, ora questionada. Processo extinto, sem resolução do mérito, nos termos do artigo 267, inciso IV, do Código de Processo Civil. (...)

Se de um lado, o segredo de justiça é direito da parte, previsto no ordenamento jurídico brasileiro e pode ser considerado como garantia do direito à intimidade das partes, de outro lado, a existência de segredo de justiça na ação individual proposta pela parte trabalhadora, fere o princípio da publicidade que deve reger os atos processuais e impede a visibilização da situação, que representa não apenas um problema individual, mas coletivo, de dimensão metaindividual, a ser desestabilizado e transformado.

⁵⁰³ GOSDAL, Thereza Cristina. Op.cit, nota 328, p. 242.

Questiona-se, portanto, a existência de interesse público no segredo de justiça, entendendo-se que o interesse público estaria melhor atendido, caso não houvesse segredo de justiça nas ações individuais envolvendo situações de assédio.

O questionamento tem relação com o ponto de inflexão proposto, relacionado com a mudança do paradigma individual para o paradigma coletivo, quanto ao tratamento das questões relacionadas às situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

Se o segredo de justiça, de um lado, é um direito da parte, de ver preservada sua intimidade, sabendo-se do preconceito e da carga que recai sobre a pessoa assediada, que tem suas características pessoais e sua conduta medidas, de outro lado, a visibilização da situação, através da divulgação da existência de situação de assédio sexual nas relações de trabalho, leva à desestabilização e à possível transformação da situação, modificando, quiçá, o paradigma existente entre o pessoal/privado para o paradigma público/político, lembrando-se aqui a expressão das feministas norte-americanas da década de 1960 de que “o pessoal é político”.

De qualquer forma, o material encontrado nos julgados acerca do assédio sexual nas relações de trabalho, embora possa não refletir por completo a realidade existente, já possibilita constatar a existência do problema e a busca de soluções para sua maior visibilização, desestabilização e possível transformação.

Estas, em síntese, são algumas considerações sobre a prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, analisadas diante das perspectivas das ações individuais, envolvendo as indenizações por danos morais e materiais e o segredo de justiça em relação às ações individuais.

A seguir, abordar-se-á a evolução jurisprudencial pertinente às ações envolvendo o assédio sexual nas relações de trabalho, no TRT da 4ª. Região, em Porto Alegre, e em âmbito nacional, no TST.

3.4 Da evolução jurisprudencial nas ações individuais movidas em face da situação de assédio sexual nas relações de trabalho – as posições do TRT da 4ª. Região e do TST

Primeiramente, devem ser ressaltados alguns aspectos acerca das decisões judiciais, iniciando pela consideração que a jurisdição pode ser vista como elemento de inclusão social, o que se diz aqui pensando nas situações de assédio sexual nas

relações de trabalho, que constituem situações de desigualdade e discriminação e, portanto, de marginalização, estando incluída entre as cinco faces da opressão, de que fala Young⁵⁰⁴, a saber, exploração, violência, carência de poder, imperialismo cultural e marginalização, que muitos entendem como exclusão.

Na lição de Moreira de Paula⁵⁰⁵, a jurisdição é uma atividade destinada à formação e composição de uma sociedade livre, justa e solidária, com garantia de desenvolvimento social nacional, com erradicação da pobreza e da marginalização, com redução das desigualdades sociais e regionais e com promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, sendo este o tipo de sociedade almejada. A jurisdição seria algo mais que um meio de inclusão social, estando incluída no comprometimento dos fins estatais, sendo teologicamente, uma atividade material objetivando a promoção da justiça social, com alteração substancial do ambiente em que está inserida.

Se não cumpre os fins determinados na Constituição Federal brasileira de 1988, a jurisdição se torna um “elemento estranho”⁵⁰⁶, uma parte que não colabora com o “todo” e que não o constrói, padecendo de legitimidade no âmbito político e atuando apenas na conservação dos direitos no plano do ordenamento jurídico, estancando o desenvolvimento e a promoção social.

Aponta Lorenzetti⁵⁰⁷ acerca das decisões judiciais, na análise do juiz frente aos paradigmas competitivos e às diferentes concepções de vida, que a decisão baseada nas próprias convicções pode afetar a igualdade perante a lei e os princípios da democracia.

Repete-se aqui, por pertinente, a afirmação de que o juiz imparcial, nos casos em que há paradigmas concorrentes ou diferentes concepções de vida, deveria aplicar os seguintes critérios: não substituição das decisões das majorias por suas próprias convicções; identificação dos consensos básicos da sociedade e não substituição por suas próprias apreciações; harmonização dos paradigmas concorrentes com exame do benefício-prejuízo de cada um deles; conscientização dos valores e princípios em questão, considerando o pluralismo de valores e o objetivo a ser alcançado, que é

⁵⁰⁴ YOUNG, Iris Marion. Op.cit, nota 161, pp. 89-117.

⁵⁰⁵ MOREIRA DE PAULA, Jônatas Luiz. *A Jurisdição como elemento de inclusão social*. Revitalizando as regras do jogo democrático. São Paulo: Manole Ltda, 2002, pp. 87-88.

⁵⁰⁶ Ibidem, p. 88.

⁵⁰⁷ LORENZETTI, Ricardo Luis. Op. cit, nota 224, pp. 184-185.

uma sociedade mais inclusiva, superando a dialética amigo-inimigo; não ter a pretensão de construir um conceito normativo preciso; utilizar como argumentos as razões de diálogo para a chegada de um consenso, levando em conta o grau de amadurecimento demonstrado pela sociedade em relação à concepção de justiça.

Em todos os casos, as decisões poderiam ser injustas devendo, portanto, ser admitido um limite baseado nos direitos fundamentais, sendo a tarefa do juiz a identificação dos consensos majoritários e limitá-los quando transgridam direitos fundamentais.

Na lição de Wolkmer⁵⁰⁸, a jurisprudência não se confunde em relação às demais fontes formais do Direito, refletindo, pela própria significação e peculiaridade de sua natureza, as dimensões valorativas e as exigências impostas enquanto hegemonia normativa, pelas relações sociais e políticas, sendo duas as questões básicas que advém da análise histórica e crítica da jurisprudência: a primeira consiste na qualificação da lei como forma jurídica, reguladora e abstrata, refletindo ostensivamente os interesses de uma dada organização política e social; a segunda é a definição, em cada caso, de uma ordem jurídica comprometida com o sistema social e político preponderante.

Estas são algumas posições colocadas para reflexão acerca da atividade jurisdicional, lembrando que muitas vezes, decisões “transgressoras” do pensamento hegemônico fazem avançar o direito e acabam por modificar tal pensamento, acarretando a produção de norma mais adequada para a apreciação e o julgamento das situações.

O direito posto muitas vezes está superado e/ou não mais corresponde à realidade, devendo ser modificado, adequando-o a um novo pensamento.

Explica-se, para melhor compreensão, que na estrutura judiciária trabalhista brasileira, há três instâncias para o julgamento dos processos, sem olvidar da instância máxima na estrutura do Poder Judiciário brasileiro, Supremo Tribunal Federal, que julga questões constitucionais, incluindo as afetas ao direito do trabalho.

Primeiramente a ação é ajuizada junto à Vara do Trabalho e apreciada por um juiz do trabalho, podendo o processo ser resolvido mediante conciliação, resultando em acordo entre as partes.

⁵⁰⁸ WOLKMER, Antonio Carlos. *Ideologia, Estado e Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1989, pp. 150-151.

Caso não ocorra o acordo, o juiz do trabalho de primeiro grau instrui o feito e julga, proferindo sentença.

Das sentenças, cabe recurso ordinário para o TRT e o recurso ordinário é apreciado e julgado por turmas constituídas de três juízes, denominados desembargadores, que proferem acórdão.

Do acórdão proferido pelas turmas, cabe, nas hipóteses legais, recurso de revista para o TST.

Em hipóteses excepcionais, quando o processo envolver aspectos constitucionais, cabe, ainda, recurso extraordinário ao Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do poder judiciário brasileiro.

Não há estatísticas precisas acerca do número de processos envolvendo a prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais que são ajuizados junto às varas trabalhistas, o que também é motivado pelo segredo de justiça solicitado pelas partes em muitos processos. Inobstante, o aumento dos processos envolvendo assédio sexual tem preocupado os magistrados, a ponto de o TRT da 4ª. Região editar, em 26.05.2006, a sétima edição especial da revista eletrônica, versando somente sobre os temas do assédio moral e sexual, em duas partes, trazendo textos doutrinários, jurisprudência e petições iniciais de ações civis públicas ajuizadas pelo MPT⁵⁰⁹.

Em relação aos processos cuja sentença é objeto de recurso ordinário para o TRT da 4ª. Região, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul é possível aferir os seguintes dados:

No ano de 2000, foram julgados seis processos envolvendo a prática da conduta de assédio sexual: em 2001, foram três processos; em 2002, foram quinze processos; em 2003 foram vinte e um processos; em 2004, foram onze processos; em 2005, foram trinta e dois processos; em 2006, foram vinte e dois processos; em 2007, foram vinte e um processos; em 2008, foram vinte e dois processos; em 2009, foram vinte e cinco processos; em 2010, foram trinta e oito processos e em 2011, foram sessenta e quatro processos.

⁵⁰⁹ Disponível em: <WWW.TRT.JUS.BR>. Acesso em: 15 jul. 2015.

Como visto, o número de processos teve um aumento expressivo a partir da edição da lei que criminalizou o assédio, pulando de três processos em 2001 para quinze processos em 2002 e o número tende a aumentar ano após ano.

Tomando como base o universo de processos julgados pelo TRT da 4ª. Região, de 2007 a 2010 foram obtidos os seguintes dados:

No ano de 2007, dos 21 recursos ordinários apresentados envolvendo a prática da conduta de assédio sexual, em todos era postulada indenização por dano moral, em um apenas foi solicitada indenização por danos materiais, dez processos foram julgados improcedentes, sendo oito por falta de provas. Em todos os processos, a pessoa assediada era uma mulher. Em três processos o valor arbitrado à indenização foi baixado e em apenas um processo a indenização foi aumentada. Dos 21 processos, doze abordavam a expressão “dignidade humana”. No ano de 2008, dos 22 recursos ordinários apresentados, todos postulavam indenização por danos morais e onze foram julgados improcedentes, sendo quatro por falta de provas. Em todos os processos, a pessoa assediada era uma mulher, mas um caso envolvia duas mulheres. Em quatro processos, o valor arbitrado à indenização foi reduzido e em um processo foi aumentado. Dos 22 processos, 16 abordavam a expressão “dignidade humana”. No ano de 2009, dos 25 recursos ordinários apresentados, 05 foram julgados improcedentes por falta de provas, todos postulavam indenização por danos morais e doze foram julgados improcedentes. Em 24 processos, a pessoa assediada era uma mulher e em um processo era um homem. Em dois processos, o valor da indenização foi reduzido e em dois foi aumentado. Dos 25 processos, 19 abordavam a expressão “dignidade humana”. No ano de 2010, dos 38 recursos ordinários apresentados, 17 foram julgados improcedentes. Em todos os feitos, a pessoa assediada era uma mulher. Tiveram o valor da indenização reduzida 07 processos e em dez processos o valor da indenização foi aumentado. Em um processo houve solicitação de reintegração no emprego e em todos houve pedido de indenização por danos morais. Em quinze processos, foi utilizada a expressão “dignidade humana”.

Da análise dos processos, realizadas no site do TRT da 4. Região, verifica-se que de 2007 a 2010, foram julgados 106 processos envolvendo a prática da conduta de assédio sexual, salientando, contudo que os processos que estão em segredo de justiça não entraram no cálculo.

Dos 106 acórdãos prolatados, noventa acórdãos acolheram a tese de subordinação, entendida como a existência de assédio sexual nas relações de trabalho, praticado por superior hierárquico da pessoa assediada; em apenas um processo, a tese de assédio sexual ambiental teve acolhida pelos julgadores. Foram julgados improcedentes cinquenta e três processos. Um total de 105 processos envolviam mulheres como assediadas e apenas um envolvia um homem como assediado. Em um caso, a assediadora era uma mulher praticando conduta de assédio sexual contra outra mulher. Em apenas um processo houve solicitação de reintegração ao emprego e também em apenas um processo houve pedido de indenização por danos materiais. Todos os processos solicitavam danos morais por assédio sexual; em 16 acórdãos a indenização foi reduzida e em 14 acórdãos a indenização foi majorada. Os valores de indenização mínimos e máximos foram de três mil reais e cem mil reais. Em 67 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”.

No ano de 2011, a situação de assédio sexual foi abordada em 79 acórdãos prolatados no TRT da 4ª. Região, destes, 65 acórdãos postulavam indenização por dano moral e em 16 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”. No ano de 2012, a situação de assédio sexual foi abordada em 104 acórdãos; em 96 acórdãos foi postulada indenização por dano moral e em 39 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”. No ano de 2013, a situação de assédio sexual foi abordada em 121 acórdãos; em 111 acórdãos foi postulada indenização por dano moral e em 32 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”. No ano de 2014, a situação de assédio sexual foi abordada em 167 acórdãos: em 158 acórdãos foi postulada indenização por dano moral e em 49 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”. E no ano de 2015, até meados de junho, a situação de assédio sexual foi abordada em 73 acórdãos, em 66 acórdãos foi postulada indenização por dano moral e em 23 acórdãos foi utilizada a expressão “dignidade humana”.

Os dados acima, representativos do universo dos processos julgados no TRT da 4ª. Região, apontam para a maior judicialização dos conflitos relacionados à prática da conduta de assédio sexual.

Dos julgados analisados, verifica-se que a quase totalidade dos casos envolve mulheres como assediadas e expressiva maioria acolhe a tese da necessidade da existência de subordinação entre assediante e assediada, exigindo-se de modo geral

a comprovação pela assediada da efetiva existência do assédio sexual nas relações de trabalho.

Entre os julgados analisados, há interessante acórdão acolhendo a tese da inversão do ônus da prova, transcrevendo-se aqui a ementa do Processo. 0113300-47.2009.5.04.0014 (RO), da lavra da Redatora Maria Madalena Telesca, publicado em 27.10.2010:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. Reintegração no Emprego. Para que se reconheça a doença ocupacional, que se equipara ao acidente de trabalho deve haver prova do nexo de causalidade entre àquela e as atividades do trabalhador. Recurso não provido. Indenização por Danos Morais. **Assédio sexual. O ônus da prova recai sobre quem o alega; existindo provas a reparação é devida. Recurso da autora provido, no particular.**” (grifos nossos). Assim consta no corpo do acórdão: “(...) Data venia, a sentença deve ser reformada. Isso porque entende-se que o ônus da prova em situações como esta, deve ser revertido ao empregador para que se prestigie o princípio da não discriminação no trabalho. Também, pelo princípio da proteção, deve-se considerar do reclamado, a carga probatória da não ocorrência do assédio sexual nas dependências de seu estabelecimento. (...)”

Esta interessante decisão pela inversão do ônus da prova, constitui um avanço no tratamento da matéria, o que se diz diante dos diversos julgados de improcedência das ações por ausência prova robusta a cargo da pessoa assediada, acerca dos fatos ocorridos. Como exemplo de julgado em que foi deferida indenização por danos morais, diante da prova robusta apresentada, transcreve-se aqui a ementa do acórdão do Processo 0009200-90.2009.5.04.0030 (RO), da lavra do Redator João Alfredo Antunes de Miranda, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 08.09.2011:

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CONSEQUÊNCIAS PATOLÓGICAS DOS ASSÉDIOS SEXUAL E MORAL SOFRIDOS PELA EMPREGADA. Prova dos autos que comporta a robustez necessária para embasar um juízo condenatório. Houve na atitude da reclamada, comportamento que ofendeu bem jurídico não patrimonial de que a reclamante era detentora. Ocorreu também antijuridicidade no comportamento da reclamada e nexo causal entre ele e o dano causado à empregada em função de lesão a direito não patrimonial. Devida a indenização por dano moral pleiteada. Recurso ordinário interposto pela reclamada a que se nega provimento no item.

No acórdão acima referido, foi negado provimento ao recurso ordinário da reclamada e mantida a indenização fixada em sentença, na quantia de vinte e cinco mil reais.

Em outras decisões, de outra parte, há julgamento de improcedência da ação, por ausência de prova, transcrevendo-se aqui a ementa do acórdão do Processo 0001335-09.2011.5.04.0333 (RO), da lavra do Redator Clóvis Fernando Schuch Santos, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 31.05.2002:

ASSÉDIO SEXUAL. PEDIDO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. A prova da ocorrência de assédio sexual incumbe ao assediado, nos termos do art. 818 da CLT combinado com o art. 333, inciso I do CPC. A inexistência de prova leva à improcedência do pedido de indenização por dano moral. (...)

No caso, foi negado provimento ao recurso ordinário da reclamante por falta de provas.

Ainda quanto à comprovação do assédio nas relações de trabalho, é interessante a transcrição da ementa do acórdão do Processo 0130700-29.2009.5.04.0611 (RO), da lavra do Redator Fabiano de Castilhos Bertolucci, julgado em Turma do TRT da 4. Região e publicado em 03.03.2011, admitindo o uso de cópia de conversas no MSN, como prova, ao julgar um processo envolvendo pedido de indenização por danos morais provenientes da prática da conduta de assédio moral:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, no entanto, o assédio sexual deve ser entendido sob ótica mais ampla, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não se restringindo às hipóteses de intimidação por superior hierárquico. Assim, muito embora o assédio no âmbito das relações de trabalho usualmente decorra da relação de poder entre as partes, ao contrário do que afirma a recorrente como principal tese de suas razões recursais, este não constitui elemento essencial na sua configuração. De qualquer sorte, no caso, tanto o assédio como a condição de superior hierárquico do assediador em relação à reclamante restaram devidamente comprovados nos autos, razão pela qual resta devida a indenização por danos morais decorrentes de assédio sexual. (...)

Para melhor avaliação do teor do acórdão é transcrito aqui um trecho, notadamente quanto à comprovação do assédio sexual mediante a utilização de MSN:

Já no que diz respeito ao assédio sexual relatado na inicial e registrado em conversas pela internet, meio utilizado pela empresa para comunicação entre os empregados, as declarações da testemunha Felipe, gerente do setor de peças da filial de Tupanciretã, são bastante elucidativas, corroborando a tese da reclamante (fl. 104) (...) “Luis era o funcionário responsável pela parte das vendas, acompanhando os vendedores mais novos; não sabe quantas entrevistas Luis fez com Genesca, mas sabe que viu uma entrevista prévia à

contratação, da qual o depoente também participou, porque Luis pediu-lhe para também entrevistá-la para que o depoente pudesse dar sua opinião; neste dia, o depoente deu sua opinião e depois ‘ficou tudo com ele’, ou seja, a reclamante deveria entregar a documentação ao Luis para que este encaminhasse a Panambi; a reclamante não foi para Panambi e somente foi entrevistada por Luis; (...) sobre o assédio sexual descrito nos autos, relata que em uma determinada tarde, Genesca procurou o depoente chorando, dizendo-lhe que precisava dar uma saída; quando voltou, pediu para conversar com o depoente, mas que este chamasse Luis; Luis foi chamado e então a reclamante entregou ao depoente relações de conversas pelo MSN havidas entre ela e Luis, sendo que a reclamante continuava chorando e nervosa; em seguida, Luis disse que queria falar a sós com a reclamante, mas esta não permitiu, ou seja, queria que o depoente permanecesse escutando a conversa; Luis inicialmente deu risada, porque disse que se tratava de uma brincadeira, mas depois acabou pedindo desculpas à reclamante; a conversa que a reclamante entregou ao depoente é igual à juntada à fl. 16; (...) Luis foi dispensado em razão do episódio narrado nos autos sobre o assédio sexual;” (grifo) Como se vê, os elementos de prova dos autos apontam para a ocorrência do episódio de assédio sexual no contexto do contrato de trabalho, em afronta à liberdade sexual da empregada e demais direitos de sua personalidade. Impende frisar que o fato de não haver nos autos relato de testemunhas que tenham presenciado as condutas inadequadas do empregado Luis em relação à reclamante não afasta a verossimilhança dos depoimentos prestados, mormente quando consabido que os casos de assédio sexual ocorrem na maior parte das vezes de forma encoberta. (...)

Acerca da questão controvertida referente aos parâmetros para arbitramento das indenizações por danos morais, cabe transcrever a ementa do acórdão do Processo 0010443-88.2010.5.04.0271 (RO), da lavra da Redatora Ângela Rosi Almeida Chapper, julgado em Turma do TRT da 4. Região, publicado em 03.07.2012:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. MAJORAÇÃO. ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL INCONTROVERSOS. Hipótese em que os valores fixados em sentença se mostram insuficientes à reparação por assédio moral e assédio sexual reconhecidos na origem. Observados os critérios para fixação do quantum indenizatório como, compensação do dano, punição do ato ilícito praticado, prevenção da ocorrência de situação similar no futuro, extensão do dano causado e capacidade financeira da reclamada, deve-se majorar a indenização fixada na origem. Recurso provido. (...)

No caso do processo citado acima, o valor foi majorado para dez mil reais. Transcreve-se também, acerca dos parâmetros para arbitramento das indenizações por danos morais, a ementa do acórdão do Processo 0000498-66.2010.5.04.0404 (RO), da lavra do Redator Ricardo Hoffmeister de Almeida Martins Costa, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 15.03.2012:

INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. FORMA DE ARBITRAMENTO. A forma ideal para arbitramento das indenizações por

danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho é o estabelecimento de grupos de casos típicos, de acordo com o interesse concretamente lesado e consoante a identidade ou similitude das circunstâncias de fato que envolvem o ato danoso, a fim de evitar a excessiva oscilação do valor das indenizações. Caso de redução do valor da indenização por danos morais, partindo da média adotada pela jurisprudência em casos análogos e adequando-a às circunstâncias específicas do caso concreto. (...)

Neste caso específico, a quantia arbitrada para indenização por danos morais foi reduzida para o valor de cinco mil reais. A quantia de cinco mil reais foi deferida em outro processo, no qual foi provido o recurso ordinário da reclamante, transcrevendo-se aqui a ementa do acórdão do Processo 0001609-90.2010.5.04.0661 (RO), da lavra do Redator Alexandre Corrêa da Cruz, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 27.09.2012:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL. Situação delineada nos autos que demonstra conduta negligente da empresa ré, atentando contra a integridade física e psíquica da reclamante, hábil ao reconhecimento de que houve ato ilícito passível de reparação por danos morais. Apelo provido.

Em outro processo, o valor da indenização foi aumentado para vinte mil reais, conforme a ementa do acórdão do Processo 0000153-88.2012.5.04.0741 (RO), da lavra da Redatora Lucia Ehrebrink, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 23.08.2012:

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O conceito de dano moral diz respeito ao dano decorrente de ofensa à honra, ao decoro, à paz interior de cada um, às crenças íntimas, aos sentimentos afetivos de qualquer espécie, à liberdade, à vida e à integridade física. E o reconhecimento da responsabilização depende da produção prova pelo postulante. Demonstrada pela autora a ocorrência de danos morais que lhe ocasionaram um sofrimento psíquico, decorrente da prática de condutas libidinosas a que foi exposta, cabível a indenização por danos morais. Provido o recurso. (...)

Em uma linha ampliativa do conceito de assédio sexual nas relações de trabalho e referindo ainda à responsabilidade da empresa, quanto à repressão de tais situações, transcreve-se a ementa do acórdão do Processo 0128200-48.2008.5.04.0021 (RO), da lavra do Redator Claudio Cassou Barbosa, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 04.07.2012:

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL. Para fins de caracterização da responsabilidade patronal por assédio moral e sexual, desnecessário que o

assediador seja superior hierárquico da trabalhadora, pois incumbe à empresa a reunião de esforços a fim de preservar um meio ambiente laboral sadio. Constatada a ocorrência de assédio, ainda que tênue, e sendo do conhecimento dos colegas de trabalho, devia a empregadora tomar atitudes para inibir tal procedimento, sendo devida, portanto, a indenização postulada. (...)

Assim consta no corpo do acórdão:

é consenso que uma das dificuldades no arbitramento da indenização por danos morais reside nos parâmetros utilizados para reparar a ofensa e punir o agressor. Não havendo tarifamento no ordenamento jurídico para a reparação pelos prejuízos causados ao ser humano em sua esfera subjetiva, o conjunto de sugestões trazidas pelos estudiosos do tema permite que se estabeleçam alguns critérios. Na fixação do quantum pode o Julgador considerar, entre outros, aspectos relacionados à intensidade da culpa, à relevância do bem jurídico protegido, ao grau de sofrimento de um homem médio em relação ao dano, aos reflexos do prejuízo na vida pessoal e social do lesado, bem como à situação econômica e social das partes envolvidas. O importante é a busca de uma forma equitativa para o cumprimento dessa tarefa. O Juiz tem o livre arbítrio de analisar as circunstâncias do caso de acordo com sua sensibilidade, bom senso e as máximas de experiência, expondo, enfim, o que entende como justo e razoável para compensar o prejuízo sofrido e reprimir a prática do ilícito. Assim, tendo em vista o aspecto educativo da indenização postulada, bem como a reparação, ainda que de forma heterogênea, do dano causado, arbitra-se em R\$ 5.000,00 a indenização por danos morais. (...)

No caso em exame, a reclamante foi assediada por colega, admitindo-se aqui, portanto, o assédio sexual nas relações de trabalho na modalidade ambiental. É de ver-se, contudo, se o valor arbitrado para a indenização por danos morais, no valor de cinco mil reais, atende os pretendidos aspectos educativos e reparatórios aludidos, considerando que a reclamada é o Banco Itaú SA, instituição bancária de grande porte e notória capacidade econômica.

Em caso diferente, no qual o empregado assediador foi despedido, foi mantida a despedida por justa causa, transcrevendo-se aqui a ementa do acórdão do Processo 0009500-94.2009.5.04.0016 (RO), da lavra da Redatora Flavia Lorena Pacheco, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 28.09.2011:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DA ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL. Comprovado o mau procedimento e a incontinência de conduta, de vez que o reclamante foi autor de assédio sexual praticado ao menos contra três colegas de trabalho, legítima se apresenta a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, "b" da CLT. Recurso que se nega provimento, no aspecto.

Em outro caso interessante, é evidenciado um entendimento mais amplo do que seja o assédio sexual. Na conclusão do julgado foi negado provimento ao recurso

ordinário da reclamada e mantida a condenação em indenização por danos morais em decorrência do assédio sexual no valor de quinze mil reais, transcrevendo-se aqui a ementa do Processo 0130700-29.2009.5.04.0611 (RO), da lavra do Redator Fabiano de Castilhos Bertolucci, julgado no TRT da 4. Região e publicada em 03.03.2011:

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. O assédio sexual é conduta tipificada no artigo 216-A do Código Penal, como crime contra a liberdade sexual. Do ponto de vista do Direito do Trabalho, no entanto, o assédio sexual deve ser entendido sob ótica mais ampla, considerando-se a reiteração de condutas repelidas pelo empregado que violem a sua liberdade sexual, não se restringindo às hipóteses de intimidação por superior hierárquico. Assim, muito embora o assédio no âmbito das relações de trabalho usualmente decorra da relação de poder entre as partes, ao contrário do que afirma a recorrente como principal tese de suas razões recursais, este não constitui elemento essencial na sua configuração. De qualquer sorte, no caso, tanto o assédio como a condição de superior hierárquico do assediador em relação à reclamante restaram devidamente comprovados nos autos, razão pela qual resta devida a indenização por danos morais. (...)

Estes são alguns exemplos dos julgados no TRT da 4ª. Região, havendo, como visto, uma diversidade de posições e ao mesmo tempo um arbitramento considerado na média, como baixo, para as indenizações por danos morais em razão do assédio sexual nas relações de trabalho.

Costuma-se dizer, no contexto capitalista ora vivido, que a Justiça do Trabalho serve como “algodão entre cristais”, dirimindo conflitos que de outro modo teriam, talvez solução mais violenta. O crescimento das demandas individuais aponta para a maior visibilização do problema. De outro lado, o número de ações individuais trabalhistas e que tende a aumentar indica a existência de um paradigma individual de solução de um problema que, em realidade, é coletivo, ditado pela opressão das mulheres no contexto das relações de trabalho e que deve ter tratamento coletivo.

O Tribunal Superior do Trabalho - TST, instância máxima trabalhista no Brasil, apreciou pela primeira vez um recurso de revista em um caso de indenização por danos morais, reconhecendo a existência de assédio sexual, na data de 24 de março de 2010.

Explica-se que em geral, recursos de revista sobre o tema não são conhecidos pelo TST, por força da disposição do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho, que limita as hipóteses de conhecimento dos recursos. De modo geral, as discussões

sobre os casos de assédio sexual ficam limitadas às ocorridas nos Tribunais Regionais do Trabalho.

O conhecimento do recurso de revista pelo TST no caso em questão e, principalmente, o seu teor, representa um avanço na visibilização do tema.

A decisão foi amplamente divulgada, remarcando seu ineditismo. No caso, a 8ª turma do TST deu provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, reformando acórdão do TRT da 12. Região e condenando a empresa prestadora de serviços de guarda e vigilância ONDREPSB e o Banco do Brasil S A, de forma subsidiária, como tomador dos serviços, ao pagamento de indenização por danos morais diante do assédio sexual caracterizado realizado por um gerente do Banco, em face de uma empregada da prestadora, que laborava nas instalações do Banco.

Transcreve-se aqui a ementa do acórdão do Processo 1900-69.2005.5.12.0006, da lavra da Relatora Ministra Dora Maria da Costa, julgado no TRT da 4. Região publicado em 30.03.2010⁵¹⁰:

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO SEXUAL CONFIGURADO. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. No caso em tela, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional é suficiente para denunciar a presença dos elementos essenciais à configuração do assédio sexual no trabalho. Com efeito, a presença da assediada e do assediador é indiscutível; o comportamento incômodo e repellido, bem como a reiteração da prática do assédio, traduzem-se não nas "cantadas", mas no fato de o gerente ter abordado a reclamante "pelo menos dez vezes (...) algumas vezes pessoalmente e outras através do interfone"; e a relação de ascendência profissional também é incontestada, tendo em vista o cargo de gerente ostentado pelo assediador, e a prestação de serviços de vigilância bancária, pela reclamante, por meio de contrato de terceirização. Sem contar a divulgação de suposto relacionamento amoroso entre a demandante e outro funcionário do banco, igualmente cometida pelo mesmo gerente e confirmada via testemunha. Nesse contexto, não há dúvida de que a reclamante se viu invadida na intimidade, na vida privada, na imagem, na honra e, em última análise, na dignidade da sua pessoa como trabalhadora. Contrariamente, portanto, a princípios e direitos fundamentais gravados nos artigos 1º, III e IV, e 5º, X, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido, no particular, para restabelecer a sentença de origem que condenara os reclamados, de forma subsidiária, ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho. (...)

Consta no corpo do acórdão, análise pioneira pelo TST acerca do assédio sexual nas relações de trabalho, transcrevendo-se aqui os seguintes trechos,

⁵¹⁰ Disponível em: <WWW.TST.JUS.BR>. Acesso em: 15 jul. 2015.

ressaltando que a trabalhadora assediada laborava de forma terceirizada para o Banco do Brasil, que foi condenado por ser empregador direto do gerente assediador:

O assédio sexual encerra temática que gera desdobramentos e consequências nos planos criminal, civil, trabalhista e administrativo. Sem, portanto, perder de vista a complexidade do assunto, cumpre transpor a sua macroimportância para a especificidade do caso ora sob exame, a fim de juridicamente demonstrar a efetiva ocorrência de assédio sexual e de danos morais decorrentes, bem assim o direito da reclamante à indenização reparatória postulada. A "insistência impertinente em relação a alguém", acepção atribuída ao verbete "assédio" no Dicionário Eletrônico Houaiss, foi agregada à intenção com fins sexuais e tipificada como crime no Brasil mediante a edição da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que acresceu ao Código Penal (D.L. nº 2.848/1940) o artigo 216-A, redigido nos seguintes termos: "Assédio sexual - Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos." O texto, apesar de inserido no Capítulo I, "Dos Crimes Contra a Liberdade Sexual", refere-se somente à superioridade hierárquica ou ascendência em razão do exercício de emprego, cargo ou função, o que torna o assédio sexual, no Brasil, típico das relações de trabalho. É certo que a maioria das nações inclui tal conduta na legislação de natureza civil ou trabalhista. Tanto assim que a Organização Internacional do Trabalho - OIT, sensível à problemática, enumera algumas das consequências do assédio nas relações de trabalho ("Documento sobre a Violência contra a Mulher") e assim conceitua este tipo de desvio de comportamento: Assédio sexual - insinuações, contatos físicos forçados, convites ou pedidos impertinentes, por exemplo - devem apresentar pelo menos uma das seguintes características: 1) ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; 2) influir nas promoções ou na carreira do assediado; 3) prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima. "Segundo a OIT, portanto, o assédio sexual necessariamente envolve insinuações, contatos físicos forçados, que devem se caracterizar como condição para conceder ou manter emprego, influir na vida profissional do assediado e prejudicá-lo nas esferas da sua individualidade e perante o meio social em que vive. (...)

A partir desse ligeiro panorama jurídico-legislativo, somado à reiteração das ocorrências de assédio sexual, a doutrina e a jurisprudência trabalhista consagraram elementos essenciais à configuração do assédio sexual no trabalho; mesmo porque necessários para diferenciá-lo do assédio moral propriamente dito ("mobbing", p. ex.) e de condutas naturais ao cotidiano do bom e saudável ambiente de trabalho, ética e moralmente aceitas. Tais elementos são os seguintes: presença da vítima (assediada) e do agente (assediador); comportamento incômodo e repelido; reiteração da prática de assédio; e relação de emprego ou de hierarquia, ou mesmo de ascendência ("poder de influência") profissional, quando ausente o vínculo hierárquico direto. No caso em tela, o quadro fático delineado pelo Tribunal Regional é suficiente para denunciar a presença dessas condicionantes, sem receio de quebra do princípio da intangibilidade da prova em grau recursal extraordinário.

No caso em exame, na sentença, os réus foram condenados a pagar à trabalhadora a quantia de cinquenta mil reais a título de indenização por danos morais.

O TRT da 12. Região deu parcial provimento aos recursos ordinários de ambos os reclamados, com o fim de excluir da condenação o pagamento de indenização por dano moral. Em julgamento do TST, em 2010, houve o provimento do recurso de revista no Processo TST-RR - 1900-69.2005.5.12.0006, apresentado pela trabalhadora, para restabelecer a sentença quanto à condenação dos reclamados, de forma subsidiária, ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes da configuração de assédio sexual no trabalho, reduzindo o valor inicialmente deferido de cinquenta mil reais para trinta mil reais, entendido como suficiente para o atendimento do caráter compensatório, pedagógico e preventivo.

Como visto, o julgado do Processo TST-RR - 1900-69.2005.5.12.0006, ainda que reconhecendo a existência de assédio sexual nas relações de trabalho - em caráter duplamente inédito, pois além de ser a primeira vez que o TST apreciou o mérito de ação envolvendo assédio sexual, aqui o assediador era gerente da agência bancária e a assediada, uma trabalhadora terceirizada -, reduziu a indenização arbitrada, que possui, a nosso sentir, um caráter simbólico, diante da condição financeira das reclamadas, notadamente o Banco do Brasil S/A, de sólido patrimônio e notável poderio econômico.

A decisão representa, como já dito, um avanço nas discussões sobre o tema e se não repara de modo suficiente a lesão sofrida pela trabalhadora, serve para visibilizar o tema, tendo efeito pedagógico, notadamente quanto alude à lesão à dignidade humana, lembrando que a luta pela dignidade humana é a razão e a consequência da luta pela democracia e pela Justiça⁵¹¹ e que na luta pela dignidade está a chave do futuro.

No contexto das lutas sociais pela dignidade e da perspectiva dos direitos como processos institucionais e sociais que possibilitem a abertura e a consolidação de espaços de luta pela dignidade humana⁵¹², a decisão do TST deve ser saudada.

Mas fica aqui o questionamento se indenizações maiores não teriam efeitos mais abrangentes tanto em termos pedagógicos/preventivos quanto em termos coercitivos repressivos.

Ressalta-se que em vários outros julgamentos, ao analisar a questão da indenização por danos morais em casos envolvendo situações de assédio sexual, o

⁵¹¹ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p 14.

⁵¹² Ibidem, p. 13.

TST não se manifesta sobre a questão da quantificação da indenização, por envolver matéria de caráter fático, o que é vedado na instância recursal do TST, de acordo com a Súmula 129 daquele tribunal, permanecendo a mensuração do valor arbitrado pelos tribunais regionais.

No Processo TST –RR –110400-32.2007.5.04.0024, por exemplo, a sentença deferiu cem mil reais a título de indenização por dano moral diante de assédio sexual.

O TRT reduziu o valor da indenização para quinze mil reais. No TST foi mantido o valor, conforme o julgado em 22.08.2012, tendo como Relator o Ministro Fernando Eizo Ono, do qual se transcreve a ementa, de forma parcial:

(...) ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO NO VALOR DE R\$ 15.000,00. O Tribunal Regional examinou a prova e concluiu que todos os elementos do dever de indenizar foram demonstrados no caso dos autos: sofrimento e abalo psicológicos sofridos presumidamente pela Reclamante em razão de assédio sexual (dano moral), culpa do sócio da empresa Reclamada que assediou a empregada (culpa patronal) e relação de causalidade entre o dano e a relação laboral (nexo causal). No recurso de revista, a Reclamada alega que a Reclamante jamais foi assediada sexualmente no ambiente de trabalho e indica ofensa ao art. 818 da CLT. Caracteriza-se a alegada afronta se o juiz decidir mediante atribuição equivocada do ônus probatório, o que não ocorreu no caso dos autos. O julgador regional não adotou tese explícita a respeito da matéria e, na realidade, o que a Reclamada pretende discutir é a valoração da prova e não a quem cabia o encargo de produzi-la. No entanto, isso é matéria de fato, cuja discussão foi encerrada com o julgamento do recurso ordinário, sendo vedado o reexame de fatos e provas em grau de recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece. (...)

Já no Processo TST - RR- 1087-03.2011.5.04.0411, a sentença deferiu vinte mil reais a título de indenização por dano moral diante de assédio sexual. O TRT reduziu o valor da indenização para dez mil reais. No TST, foi mantido o valor, conforme o julgado em 02.10.2013, tendo como Relator o Ministro Alexandre Agra Belmonte, do qual se transcreve a ementa, de forma parcial:

(...) RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. Recurso calcado em ofensa aos arts. 818 da CLT e 331, I, do CPC e em divergência jurisprudencial. O Tribunal de origem, ao deferir a indenização por danos morais, consignou que, embora a prova oral não tenha demonstrado de forma cabal os fatos alegados na petição inicial, restou suficientemente demonstrado que o sócio da empresa recorrente foi inconveniente e desrespeitoso com a autora. Assim, não resta demonstrada a violação dos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, pois o Tribunal Regional decidiu a lide com amparo nas provas efetivamente produzidas. De fato, examinando o depoimento das testemunhas, concluiu que "a conduta do sócio da reclamada para com suas funcionárias não era adequada a um

ambiente de trabalho, sendo possível reconhecer que ele foi inconveniente e desrespeitoso com a reclamante" (sem grifo no original, fls. 198). Recurso de revista não conhecido. VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ACÓRDÃO DO TRT DA 4ª REGIÃO QUE REDUZ O QUANTUM ARBITRADO NA SENTENÇA DE R\$ 20.000,00 PARA R\$ 10.000,00 COM BASE NO CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA RÉ. ALEGAÇÃO DESSA ÚLTIMA NO RECURSO DE REVISTA DE QUE AINDA SUBSISTE VIOLAÇÃO DOS ARTIGOS 944, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 E 5º, V, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. IMPROCEDÊNCIA. Recurso de revista calcado em violação dos arts. 5º, V, da Constituição da República e 944, parágrafo único, do Código Civil e em divergência jurisprudencial. A decisão que fixa o valor da indenização é pautada em critérios subjetivos, já que não há, no ordenamento brasileiro, lei que defina de forma objetiva o valor que deve ser fixado a título de dano moral. No caso, é incontroverso que há caracterização, em tese, do tipo previsto no artigo 216-A do Código Penal, bem como que a Autora, vítima da conduta praticada por superior hierárquico, foi imediatamente afastada do trabalho, denunciada na polícia por calúnia e depois dispensada sem justa causa, razão porque o valor fixado pelo v. acórdão do e. TRT da 4ª Região (de R\$ 10.000,00), longe de afrontar, caracteriza correta aplicação dos artigos 5º, V, da Constituição Federal de 1988 e 944, parágrafo único, do Código Civil de 2002 - salvo para efeito para majoração do valor da indenização, do que aqui não se cogita por força do princípio da non reformatio in pejus, tendo em vista tratar-se de recurso apenas da Empresa. Recurso de revista não conhecido. (...)

Ressalta-se aqui que não houve, no julgado acima, recurso de revista da parte reclamante, o que impediu a eventual majoração do valor da indenização, mantida em dez mil reais.

Analisando-se o Processo TST-RR –1274-83.2012.5.09.0654, verifica-se que a sentença deferiu cinco mil reais a título de indenização por dano moral diante de assédio sexual.

O TRT manteve o valor da indenização arbitrada pelo primeiro grau. No TST, foi mantido o valor, conforme o julgado em 04.02.2015, tendo como Relator o Ministro José Roberto Freire Pimenta, do qual se transcreve a ementa, de forma parcial:

(...) DANO MORAL. ÔNUS DA PROVA. Trata-se de pedido de indenização por dano moral, decorrente de assédio sexual sofrido pela reclamante. No caso, o Regional concluiu que "os depoimentos das duas testemunhas da autora mencionados em sentença descrevem detalhadamente o assédio de natureza sexual do qual foi vítima a autora em seu ambiente de trabalho" e que "nenhuma das testemunhas da ré laborou cotidianamente com a autora, o que desqualifica seu valor probatório com relação às testemunhas da autora". Ressalta-se que somente é importante perquirir a quem cabe o ônus da prova quando não há prova de fato controvertido nos autos, arguido por qualquer das partes. Assim, uma vez que ficou efetivamente provado que a reclamante sofreu assédio sexual, conforme asseverou o Tribunal Regional, é irrelevante o questionamento sobre a quem caberia fazer a prova. Portanto, nessa hipótese, não há reconhecer ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC. Recurso de revista não conhecido. QUANTUM INDENIZATÓRIO. DANO MORAL. ASSÉDIO SEXUAL. VALOR ARBITRADO EM R\$ 5.000,00.

No caso dos autos, o Tribunal Regional manteve o valor da condenação por danos morais em R\$ 5.000,00, ressaltando que, "no presente caso, vislumbra-se do cotejo da fundamentação da sentença com os elementos de prova que todas as circunstâncias acerca do assédio sexual foram analisadas pelo juízo a quo, que entendeu por bem fixar a indenização em R\$ 5.000,00. Dito isso, há de ressaltar que o valor indenizatório fixado na sentença - considerando o contexto do assédio e o longo tempo em que a autora esteve submetida a tal situação (todo o vínculo contratual, de 10/09/2010 a 18/04/2011) - não se encontra acima do patamar proporcional ao agravo". A jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se admite a majoração ou diminuição do valor da indenização por danos morais, nesta instância extraordinária, em virtude da necessidade de revolvimento fático-probatório para tanto. Entretanto, tem-se admitido essa possibilidade apenas nos casos em que a indenização for fixada em valores excessivamente módicos ou estratosféricos, situações não verificadas na hipótese dos autos. Recurso de revista não conhecido. (...)

Ressalta-se que neste julgado, a exemplo do anterior, o recurso de revista foi interposto apenas pela parte reclamada.

A mesma situação ocorreu no Processo TST-RR—2200-66.2009.5.09.0655, em que a sentença deferiu quinze mil reais a título de indenização por dano moral diante de assédio sexual. O TRT manteve o valor da indenização arbitrada pelo primeiro grau. No TST, foi mantido o valor, conforme o julgado em 18.03.2015, tendo como Relatora a Ministra Delaíde Miranda Arantes, do qual se transcreve a ementa, de forma parcial:

(...) 2 - ASSÉDIO SEXUAL. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. De acordo com o quadro fático delineado no acórdão regional, a prova testemunhal produzida pela autora não deixa dúvidas de que ela foi vítima do alegado assédio sexual perpetrado por seu superior hierárquico, o qual extrapolou todos os limites de convivência no ambiente de trabalho, consistente em conduta abusiva e descabida na tentativa de contato íntimo com a autora, de evidente conotação sexual, expondo-a a situação humilhante e constrangedora. Trata-se de prova difícil, pois o assédio sexual, em regra, é praticado longe da vista de terceiros, de forma a dificultar a produção de prova direta, seja ela documental ou testemunhal dos fatos, motivo pelo qual, em tais situações, o julgador se vale, na maioria das vezes, de prova indireta e de indícios que lhe são apresentados durante a instrução processual. No caso concreto, como a prova produzida nos autos, notadamente a prova testemunhal, evidenciou a existência do assédio sexual relatado na petição inicial, é inquestionável que para se chegar à conclusão diversa daquela adotada pela Corte de origem, seria necessária nova incursão no conjunto probatório dos autos, o que foge ao alcance desta Corte, ante o óbice intransponível da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. 3 - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. REDUÇÃO DO VALOR ARBITRADO. O recurso de revista, no particular, encontra-se desfundamentado, na medida em que a parte não aponta violação legal ou constitucional, tampouco traz dissídio jurisprudencial, consoante determina o art. 896 da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...)

O reconhecimento da existência de situações de assédio sexual nas relações de trabalho pelos julgadores é uma importante evolução na jurisprudência dos tribunais, mas fica o questionamento acerca do montante da indenização, avultando aqui a necessidade de valorização das decisões proferidas pelos juízes de primeiro grau, que lidam diretamente com as partes, estando mais próximos da realidade dos fatos ou do seu contexto.

Aponta-se aqui o pensamento de Lima Filho⁵¹³, ao tratar da questão do assédio moral, mas que se mostra aplicável às situações de assédio sexual nas relações de trabalho, quando aduz que é hora de se começar a pensar a tutela laboral, sob o viés preventivo, evitando-se que os abusos aos direitos fundamentais dos trabalhadores passem ao largo da efetiva proteção concedida pelo ordenamento jurídico, devendo o Poder Judiciário, através de seus julgados, auxiliar na conscientização de que a efetiva tutela não pode reduzir-se à mera tentativa de reparação de danos, muitas vezes irreparáveis, diante da lesão já consumada, principalmente porque as indenizações que costumam ser arbitradas constituem verdadeiro estímulo ao agressor.

Quanto aos julgados analisados, as decisões citadas foram proferidas em ações individuais trabalhistas.

São abordados aqui aspectos diversos processuais das ações judiciais individuais movidas em relação à situação de assédio sexual, enfatizando as questões relativas às indenizações por danos morais e materiais e a questão do segredo de justiça, bem como a evolução jurisprudencial nas ações individuais movidas em face da prática da conduta de assédio sexual, analisando as posições do TRT do Rio Grande do Sul e do TST.

O tratamento das questões individuais é diversificado e insatisfatório, pois resolve situações de forma pontual e diversa. Muitas vezes, ações similares recebem tratamento diferente, dependendo da Vara ou da Turma Julgadora.

A diversidade de soluções dadas às ações individuais acerca do tema permite concluir, sempre respeitando o princípio da independência funcional dos magistrados, que a questão necessita soluções coletivas, constituindo um problema coletivo da sociedade, o que exige uma mudança de paradigma no tratamento dado à situação

⁵¹³LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: Editora Ltr, 2009, pp.117-118.

de assédio sexual nas relações de trabalho, que deve, cada vez mais, ser encarada de forma coletiva, com soluções de caráter coletivo.

Conforme Gosdal⁵¹⁴, a mudança de paradigma não importa na desnecessidade da manutenção dos mecanismos de combate à discriminação.

As situações concretas que chegam ao conhecimento do Judiciário e do Ministério Público devem encontrar resposta eficaz, a par do necessário aperfeiçoamento da legislação sobre a matéria.

A discriminação merece tratamento diferenciado, seja do ponto de vista do MPT, seja por parte dos juízes, sendo necessário que todos os que atuam na área trabalhista estejam sensibilizados para o combate à discriminação da mulher, aí incluído o assédio sexual nas relações de trabalho, intolerável em nossa sociedade ante o grau de conhecimento e de consciência alcançado pela sociedade.

De acordo com Freire Pimenta⁵¹⁵, os mecanismos processuais existentes, embora úteis, não têm se revelado suficientes para assegurar, em termos práticos, a efetividade do direito do trabalho como instrumento da realização do direito material, pois de um lado há uma explosão de demandas, abarrotando a Justiça do Trabalho, cuja atual estrutura não permite os julgamentos em tempo útil, remarcando-se aqui os esforços realizados para imprimir celeridade aos processos.

Há uma significativa “demanda reprimida”, chamada pelos processualistas modernos de “litigiosidade contida”, em razão das lesões de caráter trabalhista diariamente perpetradas, tendo como causa a impunidade absoluta ou relativa de que gozam os empregadores, e a esta situação o processo do trabalho e a Justiça do Trabalho não conseguem responder à altura. Ao Direito cabe, na contemporaneidade, atender às novas necessidades de sociedades de massas nas quais são diariamente praticadas macro lesões de dimensões coletivas.

Pelo particularismo do Direito do Trabalho, as decisões ditadas pelos tribunais nos litígios individuais adquirem “forte projeção coletiva” e também um efeito paradigmático, para além do valor atribuído enquanto precedente judicial. E em outro sentido, a dimensão coletiva significa que os conflitos trabalhistas, reais ou potenciais,

⁵¹⁴ GOSDAL. Thereza Cristina. Op.cit, nota 143, pp. 305-318, em especial as pp. 312-317.

⁵¹⁵ FREIRE PIMENTA, José Roberto. “Aspectos processuais da luta contra a discriminação, na esfera trabalhista. A tutela antecipada como mecanismo igualizador dos litigantes trabalhistas”. VIANA, Marcio Túlio; Renault, Luiz Otávio Linhares (Coord.) Discriminação. São Paulo: LTr, 2000, pp. 169-226, especialmente as pp. 190-191.

interessam a todos os integrantes de uma comunidade, independentemente de pertencerem ou não ao mundo do trabalho, nascendo daí outra particularidade resultante das repercussões dos conflitos e dos mecanismos ativados para sua resolução⁵¹⁶.

Como foi exposto, o tratamento individual das demandas envolvendo situações de assédio sexual no trabalho não é suficiente para a prevenção/repressão de tais situações, razão pela qual, a seguir, é de ser analisado o tratamento coletivo existente e também as possibilidades de trato da questão da situação de assédio sexual nas relações de trabalho, pelas instituições que atuam em âmbito coletivo no Brasil.

⁵¹⁶ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 25.

4. TRATAMENTO COLETIVO DAS DEMANDAS RELATIVAS AO ASSÉDIO SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

No capítulo anterior, de número três, foi analisada a conceituação do trabalho decente, os princípios relativos aos direitos humanos dos trabalhadores, notadamente o princípio da dignidade humana, perpassando temas afetos à igualdade e à discriminação; remarcando os malefícios causados e elaborando considerações sobre as leis e sua aplicação. Ainda, aspectos relacionados à Justiça do Trabalho para, a seguir, analisar aspectos processuais relativos às ações trabalhistas individuais, movidas pela pessoa trabalhadora em razão da existência de assédio nas relações de trabalho, para ao fim, realizar breve estudo acerca da evolução jurisprudencial das ações individuais, analisando-se com maior ênfase as posições do TRT da 4ª. Região, situado em Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul e do TST, situado em Brasília, no Distrito Federal, instância máxima dentro do modelo legalmente previsto de três instâncias trabalhistas.

Como verificado no capítulo anterior, em relação às ações movidas por assédio sexual nas relações de trabalho, os resultados alcançados, embora importantes e expressivos, mostram-se insuficientes para a efetiva transformação da situação, que deve, em um ponto importante de inflexão, ser tratada de forma coletiva, pois atinge muitas trabalhadoras que muitas vezes não alcançam os resultados almejados mediante a utilização de ações individuais.

A temática da situação de assédio sexual nas relações de trabalho carece de soluções coletivas a serem manejadas por instituições como os sindicatos, o Ministério do Trabalho e Emprego, as organizações não governamentais dedicadas às lutas das mulheres. Veja-se que dentro do sistema de proteção laboral brasileiro, estão os sindicatos dos trabalhadores, a fiscalização estatal do trabalho, através do MTPS e a Justiça do Trabalho, na qual atua o MPT; igualmente, o manejo de políticas públicas em relação às reivindicações das mulheres e como maior ponto de inflexão sobre o tema do assédio sexual nas relações de trabalho, a educação para a cidadania e para a igualdade, fundamental para a efetiva transformação da sociedade ocidental atual em uma sociedade com respeito à dignidade humana, aí incluídos o respeito às diferenças e à igualdade real entre homens e mulheres.

A dimensão coletiva é projetada no conflito individual não apenas pela eventualidade de que todo conflito individual se transforme em coletivo, mas pela

própria integração da parte trabalhadora no mundo do trabalho, tendo como consequência que todo ato em relação a um conflito individual adquire projeção coletiva.

Significa também que o conflito no âmbito das relações de trabalho, real ou potencial, interessa a todas as pessoas que integram aquela comunidade, independente do pertencimento ao mundo do trabalho.

Vale dizer que nas situações de assédio sexual no trabalho, são afetadas, além da pessoa assediada, as pessoas em seu entorno, tanto no trabalho como em outras esferas, como no âmbito doméstico e no âmbito social, tendo impacto nas relações com as outras pessoas, lembrando que o assédio sexual no trabalho afeta, como já referido⁵¹⁷, direitos fundamentais, previstos na CF de 1988, dentre eles, o direito ao respeito à dignidade da pessoa humana; o direito à igualdade e a não ser discriminado em razão do sexo; o direito à integridade física e moral; o direito à liberdade sexual e, ainda, o direito a um meio ambiente de trabalho íntegro e sadio.

Do exposto acima, entende-se, portanto, que o tratamento individual dado às situações de assédio sexual no trabalho, embora contribua para a visibilização da situação, mostra-se insuficiente para sua desestabilização e efetiva transformação, entendendo-se como alternativa adequada, as soluções dadas de forma coletiva no enfrentamento de problemas que não são individuais, mas coletivos e também universais.

Nesse ponto, mostra-se necessária a análise da atuação das instituições que detém o poder ou ao menos algum poder de atuação em âmbito coletivo em relação às situações de assédio sexual e a seguir será analisada a atuação em âmbito coletivo dos sindicatos; das organizações não governamentais e do Ministério do Trabalho e Emprego.

4.1 Sindicatos, organizações não governamentais e Ministério do Trabalho e Previdência Social

Inicialmente, é de se ver a atuação dos sindicatos em relação à questão do assédio sexual nas relações de trabalho. Não há dúvidas que o regular desempenho das organizações sindicais é condicionado pelos limites normativos impostos pelo

⁵¹⁷ FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. Op.cit, nota 233, pp. 111-112.

Estado.⁵¹⁸ No Brasil, houve a imposição, através da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, de um modelo de sindicalismo e de relações de produção, que foi modificado em parte pela Constituição Federal Brasileira de 1988, impondo-se a consideração sobre a que título e papel atuam, o que se diz acerca da representação dos interesses dos trabalhadores, questionando-se até que ponto as organizações sindicais estão em condições de representar os interesses dos trabalhadores, em sua complexa integridade, destacando-se que embora os interesses coletivos não sejam o somatório dos individuais e de setor (ou interesses individuais homogêneos), tais interesses compõem o interesse geral dos trabalhadores, levando a pensar nos interesses que não estão efetivamente representados pelos sindicatos. É necessário levar em conta o papel representado pelos sindicatos, por vezes dependente da real capacidade de obter concessões dos interlocutores, não se podendo negar que devido a diversos fatores, vive-se momento de crise do movimento sindical, sendo característica da atual revisão de toda a problemática sindical, a reconsideração do papel que os sindicatos devem desempenhar no contexto da crise econômica global, discutindo-se, particularmente, como devem atuar os sindicatos no âmbito das mudanças na sociedade moderna.

Para alguns observadores, o novo papel dos sindicatos consiste em limitar e resistir aos avanços da flexibilização e da desregulamentação, acompanhando e vigiando os interlocutores no processo das concessões negociadas, enquanto para outros, os sindicatos devem abandonar a defensiva e promover novos modelos socioeconômicos, novas modalidades nas reivindicações novas formas de participação, resultando a questão em manter a imagem dos sindicatos como protagonistas, à espera de tempos melhores. Para outros, as experiências das crises vividas devem incentivar a busca da linguagem e do discurso apropriados, de forma a voltar a ter iniciativa nos processos de mudança.

No Brasil, aos sindicatos, nos termos do artigo 8º, III, da CF de 1988, cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. No âmbito trabalhista, o sindicato surge como o mais importante “corpo intermediário” de que fala Cappelletti⁵¹⁹, para a defesa dos interesses metaindividuais.

⁵¹⁸ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. Op.cit, nota 517, pp. 51-57.

⁵¹⁹ CAPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryan. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

Duas questões surgem em relação à atuação dos sindicatos: a participação das mulheres na estrutura dos sindicatos e se há atuação efetiva dos sindicatos em relação às lutas das mulheres pela igualdade, aí incluídas as situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

Já em 1991, Souza-Lobo apontava que os argumentos segundo os quais as mulheres participam menos (dos movimentos sindicais) porque são apenas transitoriamente operárias são discutíveis:

Argumentaríamos com a análise de Stolcke (1980), segundo a qual é através do controle exercido sobre a capacidade de procriação da mulher, ou seja, de sua sexualidade, que se constrói a subordinação da mulher, e esta é uma relação determinante que se articula com todas as outras relações sociais que envolvem mulheres. (...) Os motivos para a ausência das operárias no movimento operário e sindical estão nas suas casas e na sede dos sindicatos e nas cabeças de operários e de operárias. Isso não significa dizer que as circunstâncias materiais sob as quais vivem as trabalhadoras não tenham nada a ver com sua disposição ou relutância em participar da luta sindical. Como uma operária já disse: “Isso fica mexendo com minha cabeça, mas eu só consigo pensar com meu estômago.” (...) Gostaríamos de apontar a importância da articulação entre luta feminista e luta de classes, na medida em que a posição da operária no movimento operário e sindical está relacionada com a sua situação na sociedade como um todo⁵²⁰.

Em relação à participação das mulheres no que diz respeito à estrutura dos sindicatos, pode-se dizer⁵²¹ que o sindicalismo é questionado. Questiona-se sobre a capacidade de enfrentamento da crise de representatividade e de eficácia em relação às lutas sociais. A maior parte dos trabalhos sobre sindicalismo não apresenta abordagens destacando o gênero nas lógicas econômicas e sociais. Embora o papel das mulheres no sindicalismo tenha gerado debates e conflitos entre dirigentes sindicais de ambos os sexos, é inegável que o sindicalismo, como antigo bastião masculino, permaneça da mesma forma em muitos aspectos. A exceção está nos sindicatos ligados a categorias tidas tradicionalmente como femininas, como as secretárias, as enfermeiras, as professoras, entre outras. A hostilidade masculino-sindical ao trabalho das mulheres, que sustentava oposição a sua sindicalização, desaparece ou toma novas formas. E a força da divisão sexual do trabalho, no mundo

⁵²⁰ SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011, pp.145-146.

⁵²¹ ROGERAT, Chantal; ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène. *Sindicatos*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena; LABOURIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (Coord.). São Paulo: UNESP, 2009, pp. 236-240.

de hoje, com a marginalização das mulheres no trabalho remunerado, com a concorrência entre homens e mulheres em razão do desemprego e da precarização crescentes, faz questionar sobre a estruturação da ação sindical, questão que não tem uma só resposta.

As mulheres conquistaram um lugar no mundo sindical, cumprindo atingir um conhecimento mais refinado do sindicalismo nos dias de hoje como condição necessária, se não suficiente. Verifica-se, contudo, que a coexistência entre os sexos no mundo do trabalho não é objeto das lutas sociais. A inclusão das mulheres no sindicalismo significa sua integração no modelo dominante, do trabalhador masculino e aí reside o mal-estar entre os movimentos feministas e o sindicalismo. O processo de integração das mulheres no movimento sindical está atrasado em relação à integração das mulheres no mundo do trabalho. Segundo as próprias mulheres, a passagem da esfera privada para a esfera pública é problemática, pois cria uma nova relação de poder entre os sexos e, ao longo das últimas décadas, o sindicalismo acreditou responder ao problema com a noção de complementariedade correspondente, nos termos da concepção dominante. Os surgimentos de lideranças femininas no sindicalismo, com reconhecida representatividade, não são acompanhados de um movimento significativo de sindicalização das mulheres, cuja taxa de sindicalização permanece inferior à dos homens.

Pode-se dizer que, ao paradoxo moderno do duplo fenômeno do aumento de mulheres no mundo do trabalho e da sua maciça marginalização em relação ao modelo dominante, corresponde uma defasagem no estatuto sindical desigual de homens e mulheres, afetando a função social da organização sindical e de representação dos trabalhadores, independentemente de sexo, lesando sua credibilidade.

Para Leone e Teixeira⁵²², a ocupação de postos de trabalho desprestigiados e mal remunerados por mulheres é atribuída às características das tarefas realizadas, sem discussão acerca da interpretação da qualificação exigida. E o imaginário social discriminando as mulheres é compartilhado por empregadores e empregados. O

⁵²²LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilaine Oliveira. *As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical*. Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_8/abep2010_2200.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2015.

desprestígio e má remuneração dos postos de trabalho ocupados por mulheres constitui um processo de exclusão e marginalização, processo este que, de alguma forma, é reproduzido nos espaços sindicais, pois embora lutem pelo reconhecimento no mercado de trabalho, as mulheres seguem sendo minoria nos espaços sindicais. E de modo geral não estão presentes nas posições de destaque, concluindo-se que a divisão sexual desigual no trabalho entre homens e mulheres afeta as relações também no interior dos sindicatos. A sub-representação das mulheres é expressa em vários âmbitos da vida pública. Em relação aos sindicatos, há sub-representação feminina em muitos, exceção feita a alguns sindicatos, como os sindicatos do setor de serviços, os sindicatos do ramo da educação. As mulheres estão na base dos sindicatos e na construção do sindicalismo e de suas lutas, estando, de outro lado, fora dos cargos de direção e sub-representadas nas instâncias de direção. Uma ação sindical voltada para as trabalhadoras deve considerar a divisão sexual existente no mercado de trabalho, com articulação da produção, do mundo doméstico e do exercício da cidadania, voltando-se para o modo de vida das trabalhadoras, pois somente com este ponto de vista é possível a articulação de uma pauta que reflita a complexidade da produção econômica e da reprodução social.

No contexto do surgimento de um novo sindicalismo, emerge a luta das mulheres no âmbito sindical, ganhando força nas pautas, as reivindicações femininas. De outro lado, há formas de discriminação indireta, para as quais não existem mecanismos de contenção, não bastando a identificação de que as mulheres são minoria em determinadas áreas ou estão concentradas em nichos. Desse modo, é preciso verificar quais os mecanismos de isolamento e reivindicar medidas de superação.

Além disso, o que se pode fazer é criar comissões de mulheres, estabelecer cotas de participação feminina nas direções sindicais, além de criar uma política de ações afirmativas, desenvolvida como forma de superação dos óbices. Em suma, um conjunto de ações combinadas que altere de forma significativa o quadro de participação das mulheres. O processo de inclusão das mulheres é lento, com melhores resultados nos sindicatos que realizaram conjuntamente ações de valorização e de estímulo à participação das mulheres, adotando cotas mínimas para a participação nos cargos diretivos. Veja-se, portanto, nos sindicatos, muitas vezes, é reproduzida a estrutura patriarcal, com menor valorização das lutas das mulheres por

igualdade e, conseqüentemente, um aviltamento acerca da situação de assédio sexual das relações de trabalho.

Nos últimos anos, as dirigentes sindicais realizaram vários esforços para aumentar sua influência nas estruturas sindicais de vários países latino-americanos e no Brasil. As comissões de mulheres das três centrais sindicais principais, CUT, CGT e Força Sindical estabeleceram cotas mínimas para as mulheres nos níveis de direção dos sindicatos. Uma maior participação feminina deve ser alcançada, com facilitação de uma política de formação com perspectiva de gênero, não apenas nas instituições educacionais, mas também na negociação coletiva e na prática cotidiana sindical, impondo a incorporação das mulheres no mercado de trabalho e novos desafios aos sindicatos.

Em relação às políticas de igualdade, as organizações sindicais contam com a ferramenta da negociação coletiva, que permite instrumentalizar programas de ação positiva para permitir o alcance de uma real capacidade de oportunidades. Tais programas devem ser entendidos como um conjunto de medidas e mecanismos gerais e específicos que impliquem em um tratamento favorável para a superação das desigualdades existentes, cuidando para que não resultem em uma discriminação inversa até chegar à situação de real igualdade de oportunidades⁵²³.

O desafio de superação da exclusão das mulheres dos sindicatos exige uma reflexão abrangente acerca do papel da divisão sexual do trabalho, que define funções distintas para ambos os sexos, separando a esfera da produção e da reprodução, hierarquizando os valores masculinos e femininos, em detrimento dos últimos.

Muitos sindicatos, atentos ao problema e preocupados com os danos causados à pessoa da trabalhadora assediada e à coletividade dos trabalhadores, buscam soluções de caráter preventivo/educacional, lançando cartilhas acerca do assunto, conclamando as mulheres a romper o silêncio, considerado “o pai dos grandes males” e a adotar as seguintes atitudes: dizer claramente não ao assediador; contar para as/os colegas o que está acontecendo; reunir provas, como bilhetes, presentes, entre outras; arrolar colegas que possam ser testemunhas; reportar o acontecido ao setor de recursos humanos e ao sindicato e registrar queixa na Delegacia da Mulher e, na

⁵²³ Cf. SARDEGNA, Paula Constanza. *Trabajo de Mujeres, Perspetiva de Género*. Contrato de Trabajo. Normativa Nacional e Internacional. Jurisprudência. Buenos Aires, Argentina: Editora La Ley SA, 2003, pp. 149-150.

falta dessa, em uma delegacia comum. A elaboração de cartilhas traduz ação concreta de atuação preventiva/educativa dos sindicatos, juntamente com a elaboração e produção de campanhas de combate ao assédio sexual no trabalho, objetivando visibilizar a situação e transformá-la. Por exemplo, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, em 2014, lançou a segunda edição de cartilha sobre o assédio sexual no trabalho. Ali é preconizado que o Sindicato proponha às empresas a adoção de cláusulas em Convenções Coletivas referentes à prevenção e combate ao assédio sexual; a criação, pelas empresas de regulamentos de conduta ou códigos de ética com os devidos mecanismos de proteção da pessoa assediada e o rechaço a qualquer situação de assédio, advertindo-se que as empresas poderão ser responsabilizadas por casos de assédio sexual que ocorram em suas dependências, bem como a propugnada a adoção de outras medidas, concluindo-se assim:

A ação contra o assédio sexual não é uma luta de mulheres contra homens. Ela é uma luta de todos, inclusive de todos os companheiros homens que desejam um ambiente de trabalho saudável. Por um mínimo de coerência, não se pode defender os princípios de igualdade e justiça por um lado, e por outro tolerar, desculpar ou até mesmo defender comportamentos que agredam a integridade das mulheres. Derrotar a prática do assédio sexual no trabalho é parte integrante da luta pela igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e, portanto, parte da luta por um mundo mais feliz.

524

Seguindo a mesma linha, o Sindicato dos Bancários em Campinas e Região, em março de 2015, iniciou a distribuição do livreto “Assédio no trabalho”, integrando Campanha de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual⁵²⁵.

É importante enfatizar a adoção de cláusulas em convenções coletivas, a prevenção e combate ao assédio sexual, compelindo as empresas a criar regramentos de conduta, códigos de ética e mecanismos de ouvidoria.

Sindicatos como o Sindicato das Secretárias do Estado de São Paulo (Sinsesp), por meio de pesquisas, entrevistas, palestras, debates e seminários, contribuíram para a aprovação da Lei 10.224 de 15/05/01, criminalizando o assédio sexual por chantagem.

⁵²⁴ Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

⁵²⁵ Disponível em: <<http://www.sindicatocp.org.br>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

Lembra-se aqui que a categoria das trabalhadoras secretárias é historicamente objeto de assédio sexual nas relações de trabalho, no imaginário popular. Um exemplo de assédio sexual nas relações de trabalho inerente a secretárias pode ser encontrado em filmes como POTICHE - ESPOSA TROFÉU, lançado em 2010, com a atriz francesa Catherine Deneuve e o ator francês Gerard Depardieu, ambos bem conhecidos⁵²⁶. No referido filme, em determinado momento, a secretária que trabalhara antes com o marido da personagem encarnada por Deneuve, ao ser convidada para trabalhar com ela, alude ao fato de ser a primeira vez que não terá que abrir as pernas para manter o trabalho. Esta situação, que no filme parece jocosa, é a situação que foi, por muito tempo, considerada como naturalizada.

O Sinesp também lançou Manual Preventivo do assédio sexual, em 1996, com vistas à prevenção da prática da conduta de assédio sexual, entendido como forma de expressão de poder, contendo sugestões de comportamento a ser adotado, de forma semelhante a algumas previsões constantes em regulamentos de pessoal de empresas americanas. A par dos esclarecimentos cada vez mais presentes em cartilhas distribuídas aos trabalhadores, em pesquisa realizada pelo Sinesp com quase duas mil secretárias pesquisadas no Estado de São Paulo, a maioria entre 21 e 30 anos, solteiras, com grau universitário e trabalhando em grandes empresas, 24% responderam sim à questão "você é ou já foi vítima de assédio?" Inobstante, apenas sete casos foram oficialmente registrados e estão tendo acompanhamento desde que o levantamento foi realizado, em 1995. Nas palavras da primeira Presidente do Sinesp, Leida Maria Mordenti Borba Leite de Moraes⁵²⁷:

(...) vale lembrar que nada adianta substituir alguém que veste paletó por alguém com saia ou vice-versa, para ocupar a mesma função, quando esta é servir ao mesmo sistema de dominação e de conservação. O assédio sexual faz parte desse sistema de dominação e talvez seja uma das últimas ferramentas. Por isso precisa ser combatido da maneira mais consciente e esclarecedora possível. Sabendo o que é e porque acontece poderemos nos preparar para enfrentá-lo. "Os avanços sociais e as mudanças periódicas se operam em razão do progresso das mulheres no rumo da liberdade... a

⁵²⁶ Filme POTICHE - ESPOSA TROFÉU, com direção de François Ozon, 2010, França, que narra a história de homem desprezível que só pensa nos negócios, mas não se relaciona bem com ninguém: funcionários, filhos e esposa. Depois de uma greve na fábrica, ele é sequestrado e sua mulher assume o comando da empresa, se mostrando uma mulher com capacidade e dons incríveis de administrar a fábrica melhor do que seu marido fazia. Conforme o site: <<http://www.filmesdecinema.com.br/filme-potiche-esposa-trofeu-7681/>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

⁵²⁷ Disponível em: <<http://www.sinesp.com.br/artigos/assedio/171-assedio-sexual-sistema-de-dominacao-remanescente>>. Acesso em: 18 jul. 2015.

extensão dos privilégios das mulheres é o princípio geral de todos os avanços sociais" Flora Tristan, revolucionária francesa - 1838(...)

Em termos judiciais, para a propositura da Ação Civil Pública - ACP, apontada antes como instrumento mais importante para defesa dos interesses e direitos metaindividuais relacionados aos direitos dos trabalhadores, o sindicato tem a legitimação genérica, estabelecida no art. 8º, III, da CF de 1988, bem como a específica, contida no art. 5º da Lei nº 7.347/85, por ser uma espécie de associação. Os sindicatos possuem, portanto, legitimação concorrente com a do MPT para a defesa de interesses metaindividuais, mediante ação civil pública.

Há quem entenda que os interesses metaindividuais que podem ser defendidos pelos sindicatos são os coletivos e individuais homogêneos, conforme o artigo 8º, III da CF de 1988, e não os difusos. A matéria relativa à legitimidade do sindicato enseja acirrados debates, interpretando alguns que a legitimidade para o ajuizamento da ação civil pública é exclusiva do MPT, pois não há lei, conferindo a outros órgãos e entidades, a legitimação para sua propositura.

Outros autores, como Souto Maior⁵²⁸, reconhecem a legitimidade ativa concorrente dos entes sindicais para a propositura de ação civil pública em defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais homogêneos, posição mais consentânea com as ideias de ampliação do acesso à Justiça e de sua maior efetividade. Fica-se com aqueles que admitem a legitimidade do sindicato para a proposição de ação civil pública, tanto para defesa dos direitos coletivos e homogêneos como para a defesa dos direitos difusos dos trabalhadores.

No dizer de Mancuso⁵²⁹:

(...) Quanto ao sindicato ele não consta, expressamente nominado dentre os legitimados ativos para a ação civil pública, mas sua legitimação ativa vem sendo admitida por uma certa analogia extensiva com as associações já que ambos têm natureza jurídica de direito privado, sua constituição é livre (...) e ambas entidades tipificam núcleos de atuação em prol de certos interesses setoriais ou de grupo, com a diferença de que o Sindicato atua num campo determinado (...) ao passo que a associação pode desenvolver atividade multifária, bastando que seja legítimo o seu objeto.(...).

⁵²⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *"Ação civil pública e termos de ajuste de conduta: competência da Justiça do Trabalho"*. Revista LTR, São Paulo, v. 62, n. 10, out. 1998.

⁵²⁹ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *"Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos"*. Revista do MPT, Brasília, ano 6º, nº. 12, pp. 47-78, set. 1996, p. 67.

Nos termos do artigo 5º, I, da Lei nº 7347/85, o sindicato, como espécie do gênero associação, deve estar constituído há pelo menos um ano, nos termos da lei civil. O requisito da pré-constituição pelo prazo de pelo menos um ano pode ser dispensado pelo juiz, quando existir manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido.

O sindicato, quando atua na proteção dos direitos coletivos e individuais homogêneos, para muitos, o faz na condição de substituto processual, lembrando que o entendimento restritivo que havia no TST foi modificado com o cancelamento do Enunciado 310.

Conforme Martins Filho⁵³⁰, ao analisar a legitimidade concorrente do MPT e dos sindicatos, em relação à defesa dos interesses coletivos em juízo, através da ação civil pública, há prismas distintos: enquanto o sindicato defende os trabalhadores que a ordem jurídica protege, o MPT defende a própria ordem jurídica protetora dos direitos dos trabalhadores, frisando que os sindicatos não podem instaurar inquérito prévio ao ajuizamento da ação, prerrogativa apenas do Ministério Público, o que dificulta o ajuizamento de ações civis públicas pelos sindicatos que, a rigor, somente teriam sucesso nas ações em que a lesão patronal estivesse patente e devidamente documentada em relação a número considerável de empregados, razão pela qual, na prática, os sindicatos oferecem denúncia ao MPT.

Em contraponto, para Pedrassani⁵³¹, a definição de Martins Filho não esclarece a razão da dupla atuação (MPT/sindicatos), que decorreria da larga repercussão coletiva das lesões a direitos metaindividuais, não condizente como limitação exclusiva da legitimidade *ad causam*, ao sindicato em detrimento de uma instituição autônoma e com atuação independente, o que potencializaria grave risco ao grupo de trabalhadores, por motivos, em síntese, ligados ao comportamento das pessoas físicas ocupantes dos cargos de direção, com interesses diversos dos do grupo de trabalhadores ou a utilização de meios como greve ou *lockout*, ao invés da jurisdição como meio de resolução de conflitos.

Pode-se dizer que tanto as entidades sindicais como o MPT tem legitimidades concorrente para a propositura de ações coletivas, sendo as entidades sindicais as

⁵³⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. São Paulo. LTR, 1994.

⁵³¹ PEDRASSANI, José Pedro. *Aspectos da tutela judicial de direitos individuais perante a jurisdição trabalhista*. São Paulo: LTR, 2001.

principais legitimadas para a propositura de ações coletivas em defesa dos trabalhadores, nos termos do artigo 8º, III da CF de 1988, segundo o qual “cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Para Ferreira⁵³², segundo o artigo 8º, VI da Constituição Federal brasileira, o sindicato dos trabalhadores é obrigado a participar do processo negocial coletivo, cabendo-lhe contrapor, discutir e pressionar, entre outras posturas, diante do dever de propositura da promoção e da implementação dos direitos fundamentais das pessoas trabalhadoras, bem como defender os interesses coletivos da categoria e os interesses individuais homogêneos de seus integrantes. E, considerando que a discriminação, no Brasil, é estrutural, com fortes reflexos no mercado de trabalho, cabe aos sindicatos propor ações que sejam capazes de alterar a realidade e de contribuir para que o direito de igualdade de oportunidades e de não-discriminação, elencando entre as ações possíveis, as ações afirmativas trabalhistas, dentro do poder normativo coletivo.

O sindicato tem como destinação específica a defesa dos interesses dos trabalhadores pertencentes à categoria que representam, mas muitos sindicatos não o fazem a contento, aludindo Brito Filho aqui à falência do modelo de organização sindical brasileiro, constatando-se que a atuação dos sindicatos em questões relacionadas à discriminação, tem sido inexpressiva, estando os sindicatos, na realidade, afastados da defesa coletiva em temas de relevância, cabendo, na prática, a tarefa de defender pessoas e grupos discriminados em matéria trabalhista ao MPT, transformado no ator principal do sistema institucional

Como aponta Carelli⁵³³, ao analisar a relação entre os sindicatos e o MPT brasileiro:

⁵³² FERREIRA, Dâmares. *O Poder Normativo Coletivo. A promoção da igualdade de oportunidades por meio de ações afirmativas trabalhistas*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 207

⁵³³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O Ministério Público da proteção do Direito do Trabalho*. Caderno CRH, v. 24, Salvador, 2011, pp. 59-69. Para o autor: Assim, ao defender a atuação sindical, está o Ministério Público do Trabalho resguardando todo o sistema trabalhista e o Direito do Trabalho, tanto em relação aos direitos substanciais quanto aos formais. No entanto, dissocia-se a defesa de direitos dos trabalhadores realizada pelo Ministério Público daquela feita pelos sindicatos profissionais, ou pelos trabalhadores diretamente. Enquanto esses últimos defendem interesses, o “parquet” defende princípios, tendo como norte o resguardo do regime democrático, por meio da tutela dos Direitos Humanos na relação de trabalho. A tutela realizada pelo Ministério Público não é de interesses privados. (...) É de extrema importância a divisão de papéis entre os sindicatos, a Fiscalização e o Ministério Público do Trabalho. Apesar de fazerem parte do sistema protetivo trabalhista e serem imprescindíveis, como vimos, para o resguardo do Direito do Trabalho, cada um exerce um papel

Os sindicatos estão fragmentados e, às vezes, impedidos de representar seus trabalhadores. O Direito do Trabalho e a sua regulação pelo Estado encontram-se em crise, sendo voz corrente o clamor por reformas, tanto no Direito Individual do Trabalho quanto no Direito Coletivo do Trabalho. Ao mesmo tempo em que isso ocorre, em aparente paradoxo, surge o Novo Ministério Público, e, como um de seus ramos, o Ministério Público do Trabalho, utilizado pelos trabalhadores e pelos sindicatos como instrumento de defesa dos direitos de cidadania no trabalho. (...)O que realmente está a acontecer é que os sindicatos não estão se fazendo substituir pelo Ministério Público do Trabalho, mas sim aproveitando a Instituição moldada na Constituição de 1988, como aliada para a garantia dos direitos de cidadania dos trabalhadores. Esse novo Ministério Público, que busca ainda sua identidade, aceita a sua nova função de defesa da Ordem Jurídica Justa, do Regime Democrático e da Cidadania do indivíduo e da coletividade trabalhadora, atuando a favor, e, às vezes, até contra os interesses dos sindicatos, sempre na garantia das liberdades individuais e coletivas do trabalhador.

Uma análise do processo de construção das ações coletivas no Brasil aponta para o reforço legislativo e institucional do papel do Ministério Público, diante do princípio tutelar que caracteriza a relação entre Estado e sociedade. E escapar a esse círculo (sociedade civil incapaz que requer um Ministério Público forte e Ministério Público forte porque a sociedade civil é incapaz) mostra-se como o grande desafio das ações coletivas judiciais⁵³⁴.

No entanto, é inegável que há acerto nessas questões, pois, de fato, os sindicatos não têm cumprido a contento, em muitos casos, as funções de defesa dos trabalhadores da categoria profissional, por diversas razões, que passam também pelo preparo de seus dirigentes e pela tendência política a que pertençam.

Especificamente, no que tange ao combate da conduta da prática de assédio sexual, em que pese à atribuição constitucionalmente dada de defesa dos interesses dos trabalhadores, na prática, há poucas ações civis públicas ajuizadas por entidades sindicais, talvez porque prefiram encaminhar as denúncias ao MPT. Em muitos casos, é necessária maior investigação, mas em outros o sindicato já reuniu todos os elementos para o ajuizamento de ações e não o faz. É pertinente salientar, contudo, que a utilização das ações coletivas pelos sindicatos encontra resistência de muitos magistrados em relação à legitimidade ativa e ao interesse de agir.

diferenciado, sendo o do “parquet” a tutela dos direitos fundamentais, com vistas ao resguardo do sistema democrático.

⁵³⁴ ARANTES, Rogério Bastos. *Ações coletivas*. Dimensões políticas da justiça. AVRITZER, Leonardo et al. (Coord.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, p. 502.

Cabe aos sindicatos assumir papel mais ativo no combate à prática da conduta de assédio sexual, seja através de medidas preventivas/educativas; seja pela inclusão do tema nas negociações coletivas ou pelo ajuizamento de ações coletivas.

Não se ignora a existência de casos em que o assédio sexual nas relações de trabalho ocorre dentro do próprio sindicato, como instituição empregadora de várias pessoas trabalhadoras, realizando práticas que deveria ajudar a combater, dentro de um trabalho preventivo/repressivo.

Na verdade, os sindicatos, como instituições, são compostos por pessoas, que trazem para o trabalho seus valores pessoais, por vezes maculando a imagem da instituição, que deveria combater as situações de assédio sexual nas relações de trabalho. Ressalta-se, porém, que o assédio sexual nas relações de trabalho pode ocorrer em qualquer empregador, inclusive quando o empregador é um sindicato, embora tal não devesse acontecer e que somente um processo de conscientização, inicialmente no âmbito interno da instituição, pode prevenir/reprimir as situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

Se o posicionamento dos sindicatos em relação ao tema da prática da conduta de assédio sexual nas relações laborais é relevante, diante da missão de promover a defesa dos trabalhadores, também é relevante a atuação das Organizações não governamentais (ONGs).

As organizações não governamentais (ONGs) têm papel e influência cada vez mais relevantes no âmbito coletivo, destacando-se a atuação daquelas voltadas para a defesa dos direitos da mulher. Para Proner, ao falar sobre propriedade intelectual, mas em afirmação pertinente ao tema em debate e à luta pelos direitos humanos em geral:

(...) Um dos mais efetivos e impactantes caminhos trilhados para a afirmação do novo direito, conta com a ajuda dos movimentos sociais, de ONGs, de povos e comunidades organizadas e de intelectuais que procuram elaborar pontos de partida contra-hegemônicos a partir de sua reinvidicação. Esta luta acontece para além do Estado como ente político tradicional de representação, embora neste trabalho sustenta-se que deva ser uma luta paralela e não substitutiva de políticas emancipatórias estatais. (...) ⁵³⁵

⁵³⁵ PRONER, Carol. *Propriedade Intelectual: para uma outra ordem jurídica possível*. São Paulo: Cortez, 2007, p. 114. Para Proner: "O direito ao desenvolvimento encampa, nesse sentido, uma série de lutas reunidas, com dimensões múltiplas e dinâmicas, possibilitando a compreensão de que os direitos humanos não são categorias normativas que existem no mundo ideal, imutáveis, à espera para

Segundo Wolkmer⁵³⁶, na contemporaneidade, em um cenário de exclusões, opressões e carências, as práticas de cunho emancipatório e insurgentes das novas identidades sociais, aí incluídas a atuação das organizações não governamentais, revelam-se portadoras potenciais de inovadoras e legítimas formas de fazer política, bem como fonte alternativa e plural de produção jurídica.

Entre as organizações não governamentais voltadas à defesa da mulher, destaca-se a Themis Assessoria Jurídica e Estudos de Gênero, sediada em Porto Alegre e fundada em 1993, buscando no Direito e na Capacitação Legal, a efetivação dos direitos humanos das mulheres através do acesso à justiça, tendo por objetivo promover a democratização do acesso das mulheres à justiça e oferecer treinamento para que líderes comunitárias possam defender legalmente seus direitos, contribuindo assim, com a superação das desigualdades sociais.

A Themis tem um programa voltado para a educação, denominado de formação de Promotoras Legais Populares, capacitando mulheres em bairros e vilas populares por meio de noções básicas de direito e exercício da cidadania, que se transformam em agentes habilitadas à defesa dos direitos humanos das mulheres, multiplicando informações e conscientizando suas comunidades pela atuação sociopolítica e educativa em diversos órgãos de controle social. As participantes, mulheres com alguma liderança em suas comunidades são informadas sobre conceitos acerca de direito e cidadania, funcionamento e organização dos órgãos estatais, leis nacionais e internacionais e também sobre outras questões, com o objetivo de serem multiplicadoras em suas comunidades, alargando a visão política e de mundo e possibilitando a participação como cidadãs. Se o linguajar jurídico é distante da realidade da maioria das pessoas, reforçando, na realidade, o poder dominante patriarcal, aprender a linguagem jurídica e os direitos pertinentes, auxilia o acesso à Justiça, empoderando as mulheres.

serem postos em prática por meio da ação social. Estão em constante criação e recriação à medida que o sujeito atua no processo de construção social da realidade. Essa concepção de direito se opõe às demais concepções que tendem a “reificar” as relações sociais sem se preocupar com a realidade mesma”.

⁵³⁶ WOLKMER, Antonio Carlos. *Direito, Poder Local e Novos Sujeitos Sociais*. O Direito no Terceiro Milênio. RODRIGUES, H. W. (Coord.). Canoas, Ulbra, 2000, p. 97.

Sen⁵³⁷, aliás, aponta que o grande alcance da condição de agente das mulheres é uma das áreas mais negligenciadas nos estudos sobre desenvolvimento, podendo-se dizer que nada é tão importante, na atualidade, na economia política do desenvolvimento quanto um adequado reconhecimento da participação e da liderança política, econômica e social das mulheres, como aspecto crucial do “desenvolvimento como liberdade”. Hoje o desenvolvimento é concebido como ampliado e inclusivo, destinado a abarcar a todas e todos, em um processo de igualdade de oportunidades e acesso equitativo aos bens, aos recursos e aos benefícios⁵³⁸.

Além do programa de formação das promotoras legais populares, premiado e reconhecido pela contribuição para a educação em direitos humanos, a intervenção da Themis ocorre por meio de advocacia feminista, que fornece assessoria jurídica e através do Centro de Documentação, Estudos e Pesquisas, dedicado à fundamentação teórica, à interação com os operadores do direito e à multiplicação da metodologia de formação. A Themis mantém ainda em várias comunidades o Serviço de Informação para Mulheres (SIM), que recebe denúncias de violência contra mulheres, oferecendo assistência, e conta, em seus cursos e programas, com a colaboração de juízes e membros do Ministério Público. Esta organização não governamental, voltada às problemáticas envolvendo mulheres, tem conseguido influenciar a opinião pública nacional em relação à desigualdade de gênero e ao sistema de justiça.

Em 1999, o programa se estendeu a outros municípios do estado do Rio Grande do Sul e depois a todo o país por meio de convênio com o Ministério da Justiça, passando a coordenar a implantação de um programa de multiplicação de agentes de cidadania que envolve diversas organizações em quase todos os estados brasileiros. Trata-se de interessante e produtivo trabalho realizado em prol dos direitos das mulheres, iniciado a partir de 1992, quando o CLADEM - Comitê Latino-Americano

⁵³⁷ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010, p. 263. Sen denunciou o drama das “mulheres que faltam” (missing women), em alguns países asiáticos, diante do desequilíbrio demográfico entre mulheres e homens, resultante da estrutura tradicional de poder e da subordinação e desvalorização das mulheres.

⁵³⁸ CONSEJO NACIONAL DE POBLACIÓN. *La perspectiva de género*. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles. Daniel Cazés (coordinador). Marcela Lagarde (assessora). Bernardo Lagarde (colaborador). Conapo, México, 2000, p. 21. Disponível em: <<http://enp4.unam.mx/diversidad/Descargas/G%E9nero%20y%20Salud%20Reproductiva/Nociones%20y%20definiciones%20perspectiva%20de%20g%E9nero.pdf>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher, realizou na cidade de São Paulo, no Brasil, Seminário Regional sobre Legislação Penal na América Latina, marcante para o desenvolvimento de projetos populares na área da educação jurídica das mulheres.

Em 1998, o Centro para a Justiça e o Direito Internacional (CEJIL) e o Comitê da América Latina e do Caribe para a Defesa dos Direitos da Mulher (CLADEM/Brasil) denunciaram o Estado brasileiro perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) devido à impunidade no crime praticado em 1983, no caso Maria da Penha⁵³⁹.

A Organização dos Estados Americanos acatou, pela primeira vez, na Comissão Interamericana de Direitos Humanos, uma denúncia de violência doméstica, condenando o Brasil por negligência e omissão em relação à violência doméstica, com recomendações para que fosse criada uma legislação adequada.

O governo federal, através da Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres, criada em 2003, no Governo do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, mediante a Medida Provisória n. 103-2003, que transformou a antiga Secretaria de Estado dos Direitos da Mulher, vinculada ao Ministério da Justiça, na Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ligada à presidência da República. Criada em 2009, a Secretaria de Políticas Públicas para As Mulheres transformou-se em Ministério e em 2014, tornou-se uma Unidade Orçamentária reconhecida como uma unidade independente da Presidência da República sob o comando de Eleonora Menicucci⁵⁴⁰, professora da UNIFESP e reconhecida militante feminista. Inobstante, dentro da readequação dos Ministérios realizada pelo Governo Federal, a Secretaria especial de Políticas para as Mulheres passou a integrar o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos.

A Secretaria de Políticas Públicas para Mulheres, em parceria com cinco organizações não governamentais e juristas, atendendo aos tratados internacionais assinados e ratificados pelo Brasil, criou um projeto de lei que após aprovado por unanimidade na Câmara e no Senado Federal, foi transformado, em 07 de agosto de 2006, com entrada em vigor em setembro de 2006, na Lei federal 11340, que ficou

⁵³⁹ Disponível em: <<http://themis.org.br/pensamos/jurisprudencia/>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

⁵⁴⁰ Conforme <www.spm.gov.br/> Acesso em 24 jun 2015.

conhecida como Lei Maria da Penha, fazendo com que a violência contra a mulher deixasse de ser tratada como um crime de menor potencial ofensivo.

A lei também acaba com as penas pagas em cestas básicas ou multas, além de englobar, além da violência física e sexual, também a violência psicológica, a violência patrimonial e o assédio moral. Atualmente Maria da Penha Maia Fernandes é líder de movimentos de defesa dos direitos das mulheres e exemplo emblemático da violência doméstica.

A organização não governamental Themis firmou Protocolo de Intenções com o MPT da 4ª Região, em Porto Alegre, acerca das violações de gênero, objetivando a promoção dos direitos das mulheres que são violadas e discriminadas em seu ambiente de trabalho. O assédio sexual nas relações de trabalho, além do assédio moral e discriminações por gravidez ou número elevado de filhos, são exemplos da atuação referente ao Protocolo de Intenções, frisando que já foram assinados anteriormente três protocolos de intenções sobre os direitos dos portadores de deficiência, discriminação racial e por orientação sexual, sempre com o objetivo de promoção dos Direitos Humanos das Mulheres e dos Direitos Humanos em geral. Trata-se aqui de exemplo de atuação integrada entre instituições da sociedade civil organizadas de forma autônoma e o MPT em defesa dos direitos humanos dos trabalhadores, notadamente das mulheres, buscando caráter pedagógico/educativo antes do ajuizamento de ações judiciais.

Outras organizações não governamentais cuja atuação merece destaque, na defesa dos direitos das mulheres, especificamente, são a Coletivo Feminino Plural, sediada em Porto Alegre e a CFEMEA, sediada em Brasília.

Também merece destaque a Conectas Direitos Humanos, fundada em setembro de 2001 em São Paulo, no Brasil, com o objetivo de promoção e efetivação dos direitos humanos e do Estado Democrático de Direito, no Sul Global, entendido como os países da África, da América Latina e da Ásia. A Conectas, desde janeiro de 2006, tem *status* consultivo junto à ONU (ONU) e, desde maio de 2009, também possui de *status* de observador na Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos, sempre observando a visão de um mundo mais justo, com um movimento de

direitos humanos realmente global, diverso e efetivo, onde instituições nacionais e a ordem internacional sejam mais transparentes, efetivas e democráticas⁵⁴¹.

A seguir, será analisada a atuação do Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS, (antigo Ministério do Trabalho e Emprego- MTE) no combate às irregularidades trabalhistas, incluindo as questões relativas a gênero e aqui é importante referir brevemente a história da instituição:

(...) A edição do Decreto nº 1.313, em 17 de janeiro de 1891, marca o início da Inspeção do Trabalho no Brasil. Em seu artigo 1º o Decreto instituiu a fiscalização de todas as fábricas em que trabalhassem menores. Os inspetores eram subordinados, àquela época, ao Ministério do Interior. Esta foi a primeira iniciativa do governo brasileiro de fiscalizar relações de trabalho. (...) A CLT foi um marco para a Fiscalização do Trabalho no Brasil, pois ela tornou a Inspeção do Trabalho uma atividade administrativa de caráter nacional e deu aos Inspectores do Trabalho o poder de penalizar os empregadores que descumprissem as leis trabalhistas. A CLT reservou o Capítulo I, do Título VII, do art. 626 ao 642, para tratar especificamente da Fiscalização do Trabalho, da autuação e da imposição das multas. Em decorrência da CLT, e suas exigências, foram criados os cargos de Engenheiros de Segurança, Inspectores do Trabalho e Médicos do Trabalho, pelo Decreto nº 6.479/44.(...) Em 2002, o Regulamento da Inspeção do Trabalho, foi revisto e baixado o Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002, cujo artigo 1º estabelece: "O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, tem por finalidade assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições legais, incluindo as convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções, acordos e contratos coletivos de trabalho, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral". As carreiras de Auditoria Fiscal, entre elas a do Trabalho, foram regulamentadas pelas Leis nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 e 11.457, de 16 de março de 2007. A primeira determina que o desenvolvimento do servidor nas carreiras de Auditoria do Tesouro Nacional, de Auditoria-Fiscal da Previdência Social e de Auditoria-Fiscal do Trabalho ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. A segunda, por meio do artigo 9º, faz uma nova redação da Lei nº 10.593. (...) ⁵⁴²:

O Ministério do Trabalho e Previdência Social, órgão do Poder executivo encarregado da inspeção do trabalho entendida como a fiscalização do cumprimento de todo ordenamento jurídico que trata das relações de trabalho, possui diversas comissões acerca dos temas trabalhistas. A cartilha editada em 2013 foi elaborada, através da Subcomissão de gênero com participação da Comissão de ética, acerca do assédio moral e sexual no trabalho, com a finalidade de esclarecer e orientar os trabalhadores e as trabalhadoras, dentro do compromisso assumido pelo governo

⁵⁴¹ Disponível em: <<http://www.conectas.org/>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

⁵⁴² Disponível em: <<http://www.sinait.org.br>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

brasileiro de atender efetivamente às disposições da Convenção nº 111 da OIT, demonstrando o posicionamento do MTPS, representando avanço na visibilização do tema. Há ali a advertência de que a maioria das vítimas é mulher e negra, o que remete às opressões sobrepostas, de que nos fala Herrera Flores. O texto da cartilha apresenta a seguinte conclusão:

O objetivo desta cartilha é tratar de um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano das organizações, vem sendo cada vez mais discutido, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia. Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser debatido de forma séria e comprometida, não só pela classe trabalhadora e pelo empresariado, mas por toda a sociedade. Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado. (...) A Comissão de Igualdade de Oportunidades de Gênero, de Raça e Etnia, de Pessoas com Deficiência e de Combate à Discriminação atua por meio de parcerias com os diversos setores da sociedade no desenvolvimento de ações educativas de sensibilização, como seminários, oficinas e reuniões técnicas e a realização de mesas de entendimento decorrentes do recebimento de denúncias de discriminação. São importantes instrumentos de sensibilização e capacitação de gestores públicos, empregadores e trabalhadores. Mais do que aplicar sanções, o propósito do Ministério do Trabalho e Emprego é promover plenamente a igualdade de oportunidades por meio do entendimento consensual entre as partes envolvidas nas denúncias, do impulsionamento de ações afirmativas e da divulgação dos direitos do trabalhador(a) com base na não discriminação.⁵⁴³

Na esteira das cartilhas elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social – MTPS, outras instituições lançaram cartilhas de teor semelhante.

Sinala-se que a atuação do MTPS na fiscalização das empresas acarreta muitas vezes, a remessa dos autos de infração, no qual são cobradas multas administrativas, na maioria dos casos de baixo valor, ao MPT, considerado como melhor aparelhado e com mais prerrogativas de atuação, lembrando que o MTPS não possui atribuições relacionadas com a judicialização dos casos e sim com a fiscalização das leis trabalhistas e a aplicação de sanções, que podem variar da aplicação de multas administrativas e da interdição de parte dos locais dos estabelecimentos.

⁵⁴³ Cartilha sobre Assédio Sexual e Moral no Trabalho, disponível no site <<http://portal.mte.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

De outro lado, o MTPS também fiscaliza, por meio dos auditores-fiscais, o cumprimento dos termos de ajustamento de conduta firmados entre as empresas e o MPT.

Em síntese, o MTPS possui papel relevante na fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas pelas empresas, possuindo núcleos que trabalham ativamente na promoção da igualdade, com medidas preventivas/repressivas, embora, conforme aponta Brito Filho, seja ainda pouco efetiva a fiscalização no plano administrativo, em relação ao desrespeito às prescrições mínimas legais de proteção da pessoa trabalhadora, muito embora se deva reconhecer o esforço dos auditores fiscais e a qualidade de seu trabalho⁵⁴⁴. Ademais, o MTPS possui uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, elaborada desde 2006⁵⁴⁵.

Nesse ponto, foi analisada a atuação dos sindicatos em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho, incluindo as questões ligadas com a inserção das mulheres no movimento sindical e a atuação do sindicato na defesa dos interesses das trabalhadoras. Na sequência foi analisada a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão integrante do poder executivo, e que exerce as funções de inspeção e fiscalização das relações trabalhistas, sendo importante parceiro do MPT na defesa dos interesses das trabalhadoras, apesar das dificuldades materiais por que passa no exercício de suas funções. Ao final, foi analisada a atuação das organizações não governamentais voltadas à luta pelos direitos humanos em geral e das mulheres de forma mais específica, que realiza importante trabalho na defesa dos direitos humanos das mulheres, com importantes conquistas, como a Lei Maria da Penha, não se olvidando, contudo, do trabalho desenvolvido por outras entidades em relação aos direitos humanos.

As entidades citadas estabelecem por vezes, parcerias entre si e com o MPT, ressaltando que os sindicatos e as organizações não governamentais são sociedades

⁵⁴⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Op.cit, nota 423, p. 61.

⁵⁴⁵ Conforme o site <<http://portal.mte.gov.br/>>, no Brasil, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo brasileiro e a OIT a partir de junho de 2003, com a assinatura, pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e pelo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, do Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores. Em maio de 2006 foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente. Acesso em: 16 jul. 2015.

de natureza civil. Já o MTPS é um órgão estatal, integrante do Poder Executivo do Estado Brasileiro.

Tais entidades, seja de natureza civil independente ou integrando o Poder Executivo, lutam pela dignidade da pessoa humana e realizam importantes ações relativas à prevenção e ao combate do assédio sexual nas relações de trabalho.

A seguir, abordar-se-á a atuação do MPT, na tutela dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, e suas diversas formas de atuação extrajudicial e judicial, em defesa do interesse público.

4.2 Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho – MPT, constitui uma instituição de natureza civil, prevista no ordenamento jurídico brasileiro e que mudou radicalmente suas atribuições a partir da edição da CF de 1988, deixando de ser defensor do interesse público secundário, o que fazia concomitantemente com a defesa de interesses próprios da sociedade, para ser defensor dos interesses públicos primários, desenhados pelos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal. Assim, transformando-se de órgão passivo judiciário, intervencionista em órgão ativo, com ampla atuação extrajudicial. E se antes de 1988, o MPT tinha pouca atuação como órgão agente, atualmente o papel principal não é o de atuação interventiva mediante pareceres e sim a tutela coletiva da sociedade, em especial da classe trabalhadora⁵⁴⁶.

Trata-se hoje de uma das mais importantes instituições para a defesa dos direitos humanos trabalhistas no Brasil e a demanda por sua atuação tende a aumentar em uma sociedade marcada pelas desigualdades e pelo desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Hoje o MPT tem um efetivo papel de agente transformador da sociedade, notadamente diante da relevância da atuação do MPT nas questões relacionadas à igualdade entre mulheres e homens, à não discriminação de qualquer tipo e no combate ao assédio sexual nas relações de trabalho, .

O MPT é o ramo do Ministério Público da União (MPU) que atua junto aos órgãos da Justiça do Trabalho. Incumbe ao Ministério Público da União, segundo o

⁵⁴⁶ Conforme CARELLI, Rodrigo de Lacerda. “Restrições Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho à atuação do Ministério Público do Trabalho”. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti e outros (Coord.). *O Mundo do Trabalho, volume I: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2009, p.409-410.

artigo 127 da CF de 1988, a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis e tem como funções institucionais, entre outras, segundo o artigo 129, III, da CF de 1988, a promoção do inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos, podendo, nos termos do artigo 129, VI e VII, da CF de 1988, expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva e requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais.

Ao Ministério Público da União, do qual faz parte o MPT, ao lado do Ministério Público Federal e do Ministério Público Militar, compete também, segundo o artigo 6, incisos VII, a, e d, XII, XIV, XV, da Lei 75/93, a promoção do inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais e de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos; a proposição de ação civil coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos; a promoção de outras ações necessárias ao exercício de suas funções institucionais, em defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis; a manifestação em qualquer fase dos processos, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse em causa que justifique a intervenção.

Ao MPT, de forma específica, compete, segundo o artigo 83, incisos I, II, III, VI, VIII e XII, da Lei Complementar nº. 75/93, promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do TST; funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos

processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas.

Incumbe ao MPT, nos termos do artigo 84, incisos II e III, da Lei Complementar nº. 75/93, instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas, devendo ainda, nos termos do artigo 84, inciso IV, da Lei nº. 75/93, ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas causas em que houve intervenção pelo MPT.

Tanto o MPT quanto a Justiça do Trabalho, tem origem histórica na necessidade de composição dos conflitos existentes nas relações de trabalho. Antes da Constituição Federal Brasileira de 1988, a atividade do MPT era vinculada ao Poder Executivo e limitava-se quase exclusivamente à emissão de pareceres em processos judiciais, como interveniente⁵⁴⁷.

A CF de 1988 fundou uma nova ordem jurídica no país, dando novos ares à organização estatal e assegurando aos cidadãos brasileiros direitos e garantias fundamentais, dentre os quais, os direitos e deveres individuais e coletivos, aumentando as atividades e o âmbito de atuação do Ministério Público, modificando seu perfil e elevando-o à qualidade de instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado e dos interesses sociais indisponíveis. Assim, cumprindo ao MPT a defesa dos direitos sociais indisponíveis em relação a particulares e também em relação ao Estado, tendo como princípios norteadores a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Para Dallegrave Neto:

Com a edição da Lei Complementar n. 75;93, instituiu-se expressamente a prerrogativa do Ministério Público do Trabalho propor Ação Civil Pública, na defesa dos direitos sociais. A expressão “interesses coletivos” mencionada no inciso III do art. 83 deve ser vista em sua dimensão larga, abrangendo tanto os direitos difusos e coletivos em sentido estrito como os direitos individuais homogêneos que se enquadram dentro do interesse coletivo em sentido amplo. A legitimidade para propor Ação Civil Pública encontra-se estabelecida pela legislação (art. 82, IV do CDC e art. 5, I e II da LACP), devendo ser ampla a

⁵⁴⁷ Conforme SÍMON, SÍMON. Sandra Lia. *O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais*. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadorias Temáticas. BRITTO PEREIRA, Ricardo Jose Macedo (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 07-08.

interpretação dessas normas processuais em face do propósito que a ação coletiva colima: a salvaguarda dos interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos. Na esfera trabalhista, são duas as entidades legalmente legítimas para a interposição da Ação Civil Pública. A primeira é o Ministério Público do Trabalho, o qual detém função primordial e inata no manejo dessas ditas ações coletivas em relação ao manejo dessas ditas ações coletivas. A segunda entidade legitimada para a ACP é a associação constituída há mais de um ano e com expressa previsão em seus estatutos em relação à tutela desses interesses, incluindo-se aqui os sindicatos de classe⁵⁴⁸.

Após a CF de 1988, houve profunda mudança nas funções institucionais do MPT, o que foi destacado com a edição da Lei Complementar nº. 75/93 e antes ainda, da Lei 7347/1985, que previu a Ação Civil Pública, destacando também a Lei 8.078/90, que instituiu o Código de Defesa do Consumidor, havendo, pois profunda mudança no MPT, a partir da Constituição Federal brasileira de 1988, firmando-se o MPT como instituição independente, com atuação voltada precipuamente para os interesses coletivos da sociedade. Nas palavras de Carelli⁵⁴⁹:

O “novo” Ministério Público se desfaz da função de proteção de interesses estatais e governamentais e passa a se concentrar, tão somente, na defesa da Sociedade, consubstanciada no interesse público primário. Além disso, o faz com total independência diante dos poderes clássicos da República, sendo que a conjunção desses dois elementos é essencial para a caracterização de ineditismo do “parquet” brasileiro frente aos similares alienígenas. Assim, legitimado pela função constitucional de defesa dos direitos fundamentais da sociedade, o Ministério Público do Trabalho assume essa representação funcional da sociedade e passa a defender os trabalhadores imediatamente, e, de forma mediata (e finalística), o próprio Direito do Trabalho, com vistas à garantia da sua função primordial: o resguardo da dignidade da pessoa humana. (...) Como se percebe nas argumentações do Ministério Público do Trabalho, os direitos fundamentais aparecem sempre nas fundamentações, mesmo com a existência de normas expressas, que já dariam, por si só, guarida à tutela pretendida pelo Ministério Público do Trabalho. Seja quando são utilizados como princípio legitimador da norma, seja quando acionados como norma, os direitos fundamentais aparecem como ponto de partida, ou norte, para a atuação do “parquet” laboral. Quando ausentes normas específicas para a proteção do bem jurídico que se pretende tutelar, pretende o “parquet” a correção da injustiça pela criação de obrigação inexistente em lei, pela aplicação direta de princípios de Direitos Humanos.

O princípio da dignidade da pessoa humana, para Carelli, está presente não só nos tratados e declarações internacionais, mas como mola-mestra no sistema constitucional brasileiro, sendo base para quase toda a atuação do MPT, que não pretende ser substitutiva da tutela realizada pelas demais instituições, mas tem conta

⁵⁴⁸ DALLEGRAVE NETTO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 212.

⁵⁴⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O Ministério Público da proteção do Direito do Trabalho*. Caderno CRH, v. 24, Salvador, 2011, pp. 59-69

com uma vantagem que pode ser aproveitada pelo sindicatos, que é a tutela trabalhista mediante a argumentação envolvendo os Direitos Humanos, tendo o condão de desvincular a fruição dos direitos no trabalho das crises econômicas e do jogo de forças entre trabalhador e empregador, considerando que em uma conjuntura favorável ao empregador, a argumentação de põe limites à possibilidade de aproveitamento do momento de crise pelo capital

Esta atuação do MPT em prol do princípio da dignidade da pessoa humana e dos Direitos Humanos, não pode nem deve ser realizada de forma isolada, exigindo articulação constante com os demais agentes políticos e com a sociedade civil, em processo permanente de integração com a sociedade, por meio de parcerias com o Ministério do Trabalho e Emprego, com os sindicatos, com as organizações não governamentais, com outros ramos do Ministério Público e com a OIT, que em 2001 aprovou a Declaração de Princípio de Direito do Trabalho, priorizando, entre outros aspectos, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Com o aumento das atribuições do MPT e das demandas relativas aos conflitos do trabalho, teve início, em 2001, o processo de interiorização, frisando que antes a atuação era centrada nas capitais dos Estados, em razão da predominância da atividade interveniente, a mais das vezes, no segundo grau de jurisdição. Intentou-se também elaborar um planejamento estratégico, em que o Conselho de Procuradores elegeu seis metas prioritárias, dentre elas estão a promoção da igualdade, para eliminar todas as formas de discriminação no âmbito do trabalho, tendo em vista a criação de Coordenadorias Temáticas Nacionais, em 2002, como a Coordigualdade - Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade e Combate à Discriminação nas Relações de Trabalho, com atuação diversificada.

No temário específico da Coordigualdade, está o assédio sexual nas relações de trabalho que, na acepção de Brito Lopes⁵⁵⁰, “(...) *também resulta em prejuízos na igualdade de oportunidade constitucionalmente garantida ao empregado.*” A Coordigualdade, em razão da recorrência dos temas e discussões, adotou algumas deliberações, sem efeito vinculante, adotadas como norte para a atuação institucional.

⁵⁵⁰ BRITO LOPES, Otávio. *Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade)*. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadorias Temáticas BRITTO PEREIRA, Ricardo Jose Macedo (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006, p. 60.

Dentre elas, há a deliberação n. 12, aprovada na IV Reunião Nacional da Coordigualdade, nos dias 27 e 28 de abril de 2005, com o seguinte teor: “Em ações em que sejam discutidos direitos fundamentais do trabalhador, tais como discriminação, direito à intimidade, revista íntima, assédio moral e sexual, entre outros, há interesse público que justifica a atuação do Ministério Público⁵⁵¹.”

O interesse público existente em relação às situações de assédio sexual nas relações de trabalho enseja oficialmente a atuação do MPT, tendo o combate a esta prática sempre inserido nos temas afetos à Coordigualdade.

A Resolução nº. 76, de 24.04.2008, do Conselho Superior do MPT, criou o temário unificado incluindo o assédio sexual nas relações de trabalho como direito à intimidade do trabalhador, no tópico pertinente às igualdades de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho.

Em maio de 2011, o temário foi revisado, passando a Coordigualdade a denominar-se Coordenadoria de igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho, estando o assédio sexual nas relações de trabalho cadastrado na área temática nº. 06, relativa à igualdade de oportunidades e discriminação nas relações de trabalho, no grupo temático nº. 6. e denominado de intimidade do trabalhador, classificado como o tema 6.3.1, denominado propriamente assédio sexual, devendo ser assim cadastradas:

(...) notícias de todo tipo de insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes exercidos como condição para concessão ou manutenção do emprego, ou para influir em possível promoção, prejudicando o rendimento profissional, humilhando, insultando ou intimidando a vítima, o que caracteriza o assédio sexual. (...)

O assédio sexual no temário unificado ficou vinculado à intimidade do trabalhador e não propriamente ao gênero, o que pode ser justificado pela possibilidade de envolver vítimas do sexo masculino, embora as estatísticas apontem que 90% das vítimas são mulheres, de modo que a atuação neste caso deve prever a abrangência de homens e mulheres, a exemplo do que ocorre com o assédio moral. De outra parte, o que importa aqui, ainda que se entenda que a matéria seja pertinente às questões de gênero, é a inclusão do assédio sexual nas relações de trabalho no

⁵⁵¹ Ibidem, p. 63.

temário unificado e, principalmente, o combate à prática da conduta, como parte das lutas pela dignidade humana.

A partir de 2012, foram realizadas anualmente, em âmbito nacional, no MPT e por iniciativa da Coordigualdade, Semanas Nacionais de Combate ao Assédio Moral e Sexual no ambiente de trabalho, com campanhas voltadas ao público interno da instituição e envolvendo todas as regionais do MPT, sendo distribuída, em 2012, uma cartilha intitulada: “Assédio Moral e Sexual - Previna-se”. Para a confecção da cartilha foi utilizado o conceito de Drapeau, segundo o qual o assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual, podendo ser conceituado como “toda conduta de natureza sexual não solicitada que tem um efeito desfavorável no ambiente de trabalho ou consequências prejudiciais no plano de emprego para as vítimas”⁵⁵². A cartilha editada e posteriormente reeditada explica o que é assédio sexual nas relações de trabalho; quais as formas; quais os requisitos de configuração; alerta para a questão do crime de assédio sexual e para as consequências do assédio sexual no âmbito administrativo; instrui sobre a caracterização; a ilicitude; o que a pessoa assediada sexualmente pode fazer; como provar o assédio sexual nas relações de trabalho e traz, ainda, considerações sobre como acabar com o assédio sexual nas relações de trabalho, bem como considerações comuns ao assédio moral e sexual; qual o comportamento a ser adotado frente ao assédio, para quem denunciar; quais as consequências para o assediador e se o assédio pode gerar indenização.

Ressalta-se que o Manifesto Inflexivo de Herrera Flores⁵⁵³, que adota dez pontos para colocar em marcha a capacidade de rebeldia, a possibilidade de resistência e a potencialidade do alternativo, a saber: irromper intempestivamente no real; tratar as causas como causas; fazer a história criando um imaginário social instituinte; recuperar a força do normativo, combater a coisificação do mundo; entender que não se está no entorno mas que se é o entorno; propor intempestivamente seis pautas para a contramodernização inflexiva e, ainda, três denúncias e três leis culturais - inflexivas, fazer coincidir a teoria e a prática assumindo

⁵⁵² DRAPEAU, Maurice. Op.cit, nota 265.

⁵⁵³ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, pp. 188-202.

os riscos do compromisso com nossa própria verdade; a luta contra o patriarcalismo e liberar a vida, liberando o desejo.

Atualmente a Coordigualdade trabalha com três projetos estratégicos: a) assédio é imoral; b) inclusão de PCDs e 3) Combate à discriminação de raça e gênero.

O arcabouço jurídico existente habilita o MPT para que atue nos casos de prática de conduta de assédio sexual, de forma múltipla: judicialmente, intervindo nos processos submetidos à apreciação e julgamento da Justiça do Trabalho, como órgão interveniente, através de pareceres e manifestações e como órgão agente, propondo ações rescisórias ou ações civis públicas e coletivas e extrajudicialmente, através de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos, resolvidos, muitas vezes, mediante a assinatura de termos de compromisso de ajuste de condutas (TCAC), sem a necessidade de ajuizamento de ação civil pública.

A dimensão do problema pautará a atuação do MPT, dependendo da casuística e do entendimento do Membro oficiante, ressaltando que, nos termos do artigo 127, par. 1º, da CF de 1988, a independência funcional constitui um dos princípios institucionais do Ministério Público.

Há casos em que a prática da conduta de situação de assédio sexual nas relações de trabalho constitui uma ocorrência isolada, com lesão ocasional a direitos individuais trabalhistas, o que ensejaria em alguns processos, apenas a intervenção do MPT, nos próprios autos, por exemplo, mediante parecer.

Em outros casos, é constatado, após investigação dos fatos, que a situação de assédio sexual nas relações de trabalho adquiriu dimensão metaindividual ante a existência de lesão aos direitos e interesses que transcendem o âmbito meramente individual, as chamadas macrolesões, fenômeno recorrente nas sociedades contemporâneas em que existe padronização das relações econômicas sociais e jurídicas entre as pessoas, bem como dos conflitos daí decorrentes. Como já referido, a situação de assédio sexual nas relações de trabalho constitui também vulneração ao ambiente hígido de trabalho.

Dependendo da análise de caso a caso, e respeitada a independência funcional do Procurador do Trabalho que atuar no feito, serão tomadas as medidas cabíveis, que podem ser no âmbito judicial e/ou extrajudicial. A atuação extrajudicial é realizada no âmbito administrativo, muitas vezes, como etapa prévia ao ajuizamento de ações

judiciais. A atuação judicial é aquela que ocorre em um processo judicial, seja como órgão interveniente (fiscal da lei), seja como órgão agente (parte, autor ou réu).

O combate à discriminação no trabalho implica redefinição da consciência dos limites e responsabilidades em face da problemática do gênero e do trabalho, por parte do Poder Legislativo e do Poder Judiciário, implicando em atenta e intensa atuação do MPT. E as práticas discriminatórias levadas ao MPT e ao Judiciário devem ser investigadas e penalizadas, influenciando, destarte, na alteração dos padrões sociais⁵⁵⁴.

Cabe aos membros do MPT agir em prol dos direitos humanos vulnerados pela prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, de forma a restabelecer o respeito à dignidade da pessoa. Sabe-se sempre que a atuação do MPT tem também um caráter pedagógico-promocional, devendo sempre ser priorizada a atuação extrajudicial.

A atuação extrajudicial do MPT ocorre no âmbito administrativo e é prevista nos artigos 129, III, da CF de 1988, 7, I, II e III, da Lei Complementar n. 75/93, que são destinados aos Membros do Ministério Público da União, em geral, e nos artigos 83, XI e art. 84 e incisos, da Lei Complementar nº. 75/93, destinado especificamente aos Membros do MPT que podem no âmbito de suas atribuições extrajudiciais, entre outras atribuições, instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores; requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas; exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade e realizar inspeções e diligências investigatórias.

O procedimento administrativo inicia com o recebimento de notícia da existência de lesão. A notícia pode ser feita por Membro do Ministério Público, que tomou conhecimento do dano pela atuação como órgão interveniente ou por notícia veiculada nos meios de comunicação ou por denúncia, que pode ser efetuada pelos lesados, por entidades de classe ou por qualquer pessoa que tenha conhecimento da ofensa, admitida, inclusive, a denúncia anônima. O Procurador, a quem foi distribuída

⁵⁵⁴ GOSDAL, Thereza Cristina. *Diferenças de gênero e discriminação no trabalho*. A igualdade de gênero nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira (Coord). Brasília: ESMPU, 2006, pp. 315-316.

a denúncia ou notícia, para apreciação prévia, poderá arquivá-la, desde logo, caso entenda que não se trata de hipótese de intervenção do Ministério Público. Também poderá, desde logo, ajuizar a ação reputada necessária, caso entenda presentes fatos e fundamentos suficientes e poderá instaurar procedimento investigatório, que adota forma mais simples, ou inquérito civil público, que é revestido de maiores formalidades.

Ambos, procedimento investigatório e inquérito civil público, objetivam a coleta de provas e a formação do convencimento para instruir e ajuizar eventual ação ou, a critério do Procurador, permitir a tentativa de compromisso, firmado administrativamente, para a correção da conduta lesiva aos direitos dos trabalhadores, de forma extrajudicial, previamente ao ajuizamento de uma ação civil pública. Veja-se que as soluções extrajudiciais são eficazes, em muitos casos, evitando assim o manejo de uma ação judicial em uma Justiça do Trabalho, já tão sobrecarregada.

No curso do procedimento investigatório ou do inquérito civil público são colhidas provas para o eventual ajuizamento de uma ação, sempre buscando a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, relacionados aos direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores. Estas e outras diligências, no âmbito administrativo, auxiliam o Ministério Público e podem resultar na celebração de termo de compromisso de ajustamento de conduta, caso o investigado concorde em adequar sua conduta de forma espontânea, submetendo-se a cominações; no ajuizamento da ação competente ou, ainda, no arquivamento do procedimento ou inquérito (este fica sujeito à homologação pelo Conselho Superior do Ministério Público).

A atuação extrajudicial tem resultado na assinatura de muitos termos de compromisso de ajustamento de conduta em relação à prática de assédio sexual nas relações de trabalho. De forma geral, o termo de compromisso de ajustamento de conduta, firmado pelo empregador, contém cláusulas em que o empregador se compromete a obrigações de fazer, que podem consistir, a título exemplificativo, na abstenção de qualquer ato que possa ser caracterizado como assédio sexual nas relações de trabalho; na instituição de regras objetivas para a contratação de empregados ou estagiários, bem como o procedimento a ser adotado pelo setor de recursos humanos, para distribuição dos empregados e estagiários nos diversos setores da empresa. Ainda, na instituição de uma declaração de princípios

concernentes ao assédio sexual no trabalho, esclarecendo que os empregados têm direito a um meio ambiente laboral sexualmente saudável e isento de assédio e que o assédio não será permitido nem tolerado no âmbito da empresa, que será disciplinarmente punido mediante sanções graduadas, segundo a gravidade ou reiteração da conduta indesejável; no estabelecimento de mecanismo de recebimento de denúncias e investigação de assédio sexual no âmbito da empresa, podendo ser por meio de sua ouvidoria, comissão especialmente estabelecida para este fim, ou outro, com garantia de processamento imediato e sigiloso; bem como de que a vítima e eventuais testemunhas não sofrerão retaliações pela reclamação que vier a fazer para a comissão instituída na conformidade desta cláusula, ou pelo depoimento prestado; na publicação em edital a ser afixado em local visível na sede da empresa do conteúdo das cláusulas do termo, dos nomes dos integrantes de comissão, ou da ouvidoria, conforme a opção da empresa; na obrigação de entregar a cada empregado ou estagiário da empresa, cópia da declaração de princípios da empresa relativamente ao assédio sexual, mediante recibo; na apresentação ao Ministério Público, em prazo razoável, de cópias do material colocado em edital, bem como da comprovação de recebimento pelos empregados e estagiários; na obrigação de dar ciência da declaração de princípios a novos empregados e estagiários, por ocasião de seu ingresso na empresa; na obrigação de estabelecer tópicos sobre o assédio sexual no curso de formação da CIPA, no qual fiquem esclarecidas as diretrizes da empresa acerca da questão.

Usualmente, o termo de compromisso de ajustamento de conduta contém previsão de acompanhamento do cumprimento das obrigações, pelo MPT e pela fiscalização do trabalho, a cargo dos auditores fiscais do atual MTPS, sendo fixado por tempo indeterminado. Em muitos casos, o compromissando fica obrigado a cumprir ou a não descumprir a lei, o que poderia tornar inútil a celebração do termo, sob o argumento de que a lei já é autoaplicável e não precisaria deste tipo de reforço, matéria controvertida, considerando que, em tese, a conduta que acarretou a investigação pelo MPT é lesiva a direitos e interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, traduzindo ofensa aos dispositivos legais e a disposição do compromissando de corrigir seu comportamento constitui anuência à lei e autoriza, em caso de descumprimento, a execução pela via judicial, na qual não se discutirá a aplicação da lei, mas o descumprimento do termo acordado entre as partes.

De lembrar aqui a falta de efetividade das leis que tutelam os direitos sociais dos trabalhadores e a impunidade, em muitos casos e por vários fatores (como a demora na solução jurisdicional e a falta de aparelhamento dos órgãos fiscalizadores do Ministério do Trabalho, por exemplo), daqueles que descumprem as leis trabalhistas. A inclusão, nos termos de compromisso de cláusulas, prevendo como obrigações de fazer a obediência às leis e como obrigações de não fazer a abstenção de lesar direitos assegurados em lei é um poderoso instrumento de conscientização. E, também, de coerção, pois em caso de descumprimento das normas legais, a par das sanções ali previstas, haverá a obrigação de pagar a multa, tornando menos atrativo o descumprimento das normas legais.

Em 23.03.2009, foi firmado termo de compromisso de ajustamento de conduta, firmado entre o MPT do RS e um escritório de registro de imóveis, tendo como peculiaridade a ser destacada a inclusão de cláusulas prevendo a disponibilização aos empregados de acompanhamento psicológico e/ou psiquiátrico, conforme a necessidade de cada um, bem como a produção e publicação de anúncios, em jornal de circulação estadual, abordando temas relativos ao assédio moral e à não discriminação no ambiente de trabalho.

Mais recentemente, em outro caso, envolvendo a prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, foi publicado anúncio, no jornal Zero Hora, em Porto Alegre, Rio Grande do Sul, na data de 28.05.2011, alertando para o tema, como resultado de acordo realizado nos autos do Processo 01049-2006-010-04-00-9, ressaltando aqui que o acordo foi realizado antes do julgamento, entre o MPT e o CRECI-RS. Trata-se de interessante atuação do MPT, de caráter emancipatório, pois alerta as pessoas trabalhadoras em geral, acerca do tema, tratando-se de anúncio publicado no caderno do periódico destinado aos anúncios de emprego, ao mesmo tempo em que sanciona a empresa que patrocina a publicação do anúncio, promovendo a conscientização sobre a questão, em caráter pedagógico/educativo e contribuindo para a visibilização da situação.

Na atuação judicial como órgão interveniente, o MPT atua como fiscal da lei. Trata-se de função clássica, embasada nos incisos II, VI, VII, IX e XII do artigo 83 da Lei nº. 75/93, na qual o MPT examina processos judiciais e se convencido da existência da prática de conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, pode exarar manifestação que, usualmente, toma a forma de parecer. Embora atualmente

a função parecerista seja menos prestigiada em relação à função agente, é certo que mantém ainda relativa importância, pois a par do convencimento possível do julgador em prol da tese esposada, a análise dos processos individuais e de dissídios coletivos, enseja o conhecimento de muitas situações lesivas aos direitos humanos dos trabalhadores e a subsequente possibilidade de atuação da instituição diante de tais situações. A atuação parecerista, aliás, nos dissídios coletivos tem sido eficiente para a inclusão de medidas de caráter preventivo e/ou repressivo, relacionadas à prática da conduta do assédio sexual nas relações de trabalho. A remessa dos autos, ao MPT, de feitos envolvendo situação de assédio sexual nas relações de trabalho, tem ensejado a emissão de pareceres nos processos remetidos e, ainda, a feitura de denúncias ao primeiro grau de jurisdição para a abertura, se entendida como cabível, de procedimento extrajudicial que possibilite o possível ajuizamento de ação civil pública em defesa da parte trabalhadora, dado o interesse coletivo, a ser aferido pelo Membro Oficiante.

Pode o MPT também ingressar com ações afirmativas, entendidas como medida temporárias para acelerar a igualdade de fato entre os sexos, objetivando a correção dos desequilíbrios na contratação de mulheres, o acesso a diferentes cargos e também a prevenção e correção da prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, assegurando a igualdade real entre homens e mulheres e o respeito à dignidade humana. Brito Filho aduz que no combate à discriminação, incluindo-se aqui o assédio sexual nas relações de trabalho como forma de discriminação, podem ser utilizados dois modelos: o modelo repressor e o modelo da ação afirmativa, assegurando que a principal diferença entre os dois modelos seria a postura ativa adotada, para concluir que os modelos não podem ser vistos de forma isolada, sendo certo considerar o modelo de ações afirmativas como evolução do modelo repressor. As ações podem ser embasadas no artigo 4º. da Convenção da ONU, sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Mulheres, ratificada pelo Brasil e aprovada em 2002, e no artigo 7 da Constituição Federal Brasileira, devendo incentivar a formação científica e técnica da mulher, para facilitar o acesso da mulher a cargos de chefia e para prevenir e combater o assédio sexual nas relações de trabalho, sendo tais medidas afirmativas consequência do fato de que condições singulares exigem tratamento diferenciado, sob pena de gerar ou intensificar novas diferenças sociais. Com a ação afirmativa pode-se irromper no real,

tratando as causas como causas e fazendo a história, recuperando a força do normativo, combatendo a coisificação do mundo, adotando uma postura de responsabilidade frente ao entorno, propondo pautas a serem seguidas, fazendo coincidir nossa teoria pelas lutas sociais em busca da dignidade humana, lutando contra o patriarcalismo e, por fim, liberando a vida, a ser entendida aqui como uma existência com respeito aos direitos fundamentais.

Trata-se, com base na teoria crítica dos direitos humanos, de importante instrumento que pode ser utilizado nos processos de lutas sociais. Sabe-se que a atuação judicial é importante, porém nem sempre alcança, por si só, os resultados desejados. Tanto quando atua judicialmente ou extrajudicialmente, o membro do MPT deve posicionar-se da forma mais emancipatória possível, objetivando a prevenção das situações, para além da mera punição de condutas. Este é o procedimento mais consentâneo com o entendimento de que os direitos humanos são produtos culturais. Para além de punir, deve-se buscar uma nova cultura de respeito aos direitos humanos e à dignidade da pessoa. Muitos resultados positivos são alcançados por meio de parcerias com entidades de proteção à mulher e com sindicatos, dentre outros entes da sociedade civil e com a realização de audiências públicas. Apesar disso, muito ainda há para ser feito em prol dos direitos humanos e cabe a todos assumir sua responsabilidade na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, lutando pela dignidade da pessoa. O membro do MPT, bem como todos os operadores jurídicos, deve levar em consideração, tanto na questão da conduta de prática de assédio sexual nas relações de trabalho, como em quaisquer outras questões que envolvam lesão a direito, o necessário compromisso com a luta pela dignidade e com a construção de um mundo melhor.

Nos casos de prática de assédio sexual nas relações de trabalho, a atuação judicial do MPT como órgão agente ocorre, basicamente, através da ação civil pública, quando frustrados os mecanismos extrajudiciais, objetivando reprimir a conduta reiterada lesiva a interesses coletivos, atuando, portanto, na defesa de interesses metaindividuais.

Medidas preparatórias ao ajuizamento da ação civil pública também podem ser ajuizadas para assegurar a efetividade dos direitos tutelados.

Pinceladas tais considerações sobre a atuação do MPT, é de ser ver, ainda que de forma geral, as ações civis públicas e os interesses metaindividuais.

Cada vez mais as relações tendem a ser coletivas e os interesses não mais individuais, mas metaindividuais, o que reclama instrumentos jurídicos hábeis a proteger os interesses e direitos decorrentes da massificação das relações.

No Brasil, a CF de 1988 avançou, significativamente, no que tange à proteção dos direitos coletivos. Esta proteção aos direitos coletivos já era encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho, em que é previsto o dissídio coletivo.

A emergência das relações de massa e o avanço do direito material, quanto ao reconhecimento dos direitos coletivos daí decorrentes, exigiu o avanço do direito processual. Ensina Milaré⁵⁵⁵, em trecho bastante citado pelos estudiosos do tema, a seguinte lição:

(...) Numa sociedade como essa - sociedade de massa - há que existir igualmente um processo civil de massa. A 'socialização' do processo é um fenômeno que, embora não recente, só de poucos anos para cá ganhou contornos mais acentuados, falando-se mesmo em normas processuais que, pelo seu alcance na liberalização dos mecanismos de legitimação ad causam, vão além dos avanços verificados nos países socialistas. (...)

O objeto da ação civil pública é a defesa dos interesses e direitos coletivos, em sentido amplo. Os interesses e direitos metaindividuais, denominados, também, de interesses e direitos coletivos em sentido lato, constituem gênero, cujas espécies são os direitos difusos, coletivos e os individuais homogêneos, na exegese nos artigos 127 e 129, III da CF de 1988, combinados com o artigo 81 da Lei. n. 8078/90 (Código de Defesa do Consumidor), aplicável, de forma subsidiária, ao processo do trabalho, por força do artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O conceito de interesses direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos é dado pelo artigo 81 da Lei. nº. 8078/90 e aplicado ao direito do trabalho, também por autorização expressa do artigo 90 da mesma lei. Os termos "interesses" ou "direitos" são usados como sinônimos, considerados os interesses como interesses, juridicamente protegidos, tendo relevância jurídica como pertencentes a uma pluralidade de pessoas dispersas na sociedade (difusos) ou determinável com maior ou menor dificuldade (coletivos e individuais homogêneos). Interesses ou direitos difusos são os transindividuais de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato.

⁵⁵⁵ MILARÉ, ÉDIS. *A ação civil pública na nova ordem constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1990.

Os interesses e direitos coletivos em sentido estrito são os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si, ou com a parte contrária por uma relação jurídica base ou, ainda, os interesses que compreendam uma categoria determinada ou determinável de pessoas, dizendo respeito a grupo, classe ou categoria de indivíduos, ligados por uma mesma relação jurídica-base, e não apenas por meras circunstâncias fáticas, como nos interesses difusos. Como exemplo, podem ser citados os interesses de uma coletividade de trabalhadores de uma mesma empresa, atingidos pelo assédio sexual ambiental.

Os interesses ou direitos individuais homogêneos são os decorrentes de origem comum, sendo um feixe de interesses individuais, divisíveis, com titulares que podem ser facilmente identificados e como interesses com origem comum. No caso da prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, é possível caracterizar, como direitos individuais homogêneos atingidos, os direitos dos (as) trabalhadores (as) atingidos diretamente pela conduta irregular. Os interesses individuais homogêneos diferem dos difusos, principalmente, pela divisibilidade dos individuais homogêneos e indivisibilidade dos difusos. E, ainda, pela possibilidade de identificação dos interessados nos individuais homogêneos e impossibilidade de identificação, nos difusos. Ainda, quanto aos interesses coletivos em sentido estrito, pela divisibilidade dos individuais homogêneos e indivisibilidade dos coletivos, somados ao fato de que a ligação dos interessados titulares de direitos coletivos em sentido estrito é realizada pela mesma relação-base.

Enquanto os interesses difusos e coletivos são, essencialmente, coletivos, pois indivisíveis, os interesses individuais homogêneos são também coletivos, pois são divisíveis, mas podem ser tratados como coletivos, dada a origem comum a caracterizar a homogeneidade. Há que se perquirir aqui qual a natureza dos interesses e direitos lesados pela prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho. Embora as diferenciações entre interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos não sejam por vezes fáceis de realizar nos casos concretos, é possível afirmar que os interesses atingidos pela prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho são, em princípio, coletivos e individuais homogêneos. Coletivos em sentido *lato*, porque a prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho atinge uma coletividade de trabalhadores, determinável, composta por todos

os empregados atuais e futuros das empresas, exigindo uma solução homogênea para sua composição. Individuais homogêneos, porque dizem respeito a empregados atuais e ex-empregados, identificáveis desde logo, lesionados em seus direitos. São interesses individuais em essência, mas que recebem tratamento coletivo em razão da origem comum. Como já referido, adota-se o entendimento de que os interesses e direitos defendidos pela ação civil pública, quando se trata de prática de conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, são coletivos em sentido lato e individuais homogêneos. Inobstante as controvérsias, o assédio sexual nas relações de trabalho poderia ser conceituado também como interesse difuso, pois atinge a coletividade e os trabalhadores empregáveis em uma empresa.

A legitimidade ativa do MPT para a proposição da ação civil pública é dada pelo artigo 5º, I da Lei nº 7347/85 e pelo artigo 129º, III, da CF de 1988, para o ajuizamento da ação civil pública, sendo concorrente com a de outros entes, destacando-se a legitimidade dos sindicatos, prevista nos artigos 8º, III, e 129º, 1º, da CF de 1988, relativa à defesa dos interesses difusos e coletivos ou individuais homogêneos da categoria. O entendimento acerca da legitimidade ativa do MPT para propor ACP em defesa de interesses metaindividuais decorrentes das relações de trabalho foi reforçado, a partir da Emenda Constitucional nº 45/2004, abrangendo todas as relações de trabalho sob a égide da Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho tem competência material para apreciar e julgar ACP que objetive a defesa de interesses metaindividuais, ligados às relações de trabalho. O artigo 114º, I, da CF de 1988, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2002, atribui à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, abrangendo os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Já o artigo 83, III da Lei Complementar nº 75/93, atribui competência ao MPT para promover a ACP no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais garantidos na CF de 1988. Transcreve-se aqui interessante ementa de acórdão do Processo 32505-2009-011-09-00-4, da lavra da Relatora Ana Carolina Zaina, publicada em 17.01.2012, oriunda do TRT da 9. Região, em Curitiba, no Paraná, julgando ACP ajuizada pelo MPT, acerca da situação de assédio sexual nas relações de trabalho:

(...) COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Ação relativa tanto ao período contratual quanto ao pré-contratual. Legitimidade do ministério público do trabalho. Ação civil pública. Tutela de direitos trabalhistas de empregadas e candidatas à vaga de emprego. Danos genéricos. Interesse coletivo. Dano moral coletivo. Prática de atos ofensivos à honra, à intimidade e à dignidade das trabalhadoras. A prova testemunhal foi uníssona quanto à ocorrência dos fatos descritos na petição inicial, o que, aliado à farta documentação, trazida aos autos, torna inequívoco o assédio moral e sexual perpetrado pelo réu contra número significativo de mulheres, empregadas domésticas ou candidatas à vaga de emprego, durante largo lapso temporal, além da prática de atos abusivos de retenção de documentos e objetos pessoais, falta de pagamento de salários e exigência de exames médicos não relacionados com a função a ser exercida pelas vítimas. Majoração do quantum indenizatório. Cabimento. Elevada condição econômica do réu. Indiscutível gravidade e repercussão da lesão. Repetição dos atos ilícitos ao longo do tempo. Alto grau de reprovação da conduta do ofensor. Tendo em vista os referidos parâmetros e também os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade e a função sancionatória e pedagógica (caráter diretivo do direito), cabível a majoração da indenização para r\$400.000,00 (quatrocentos mil reais). (...)

Assentada a competência da Justiça do Trabalho, quanto às ações que envolvem direitos relativos às relações de trabalho, prevalece o entendimento de que a ação deve ser apreciada e julgada, originariamente, pela Vara do Trabalho do local do dano, conforme o artigo 2º da Lei nº 7347/85, considerando que a ACP é de natureza ordinária e individual. A competência territorial, nas ações civis públicas, foi definida pelo TST na Orientação Jurisprudencial nº. 130 da Seção de Dissídios Individuais- 2, com a redação alterada em 14.09.2012:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93. I – A competência para a Ação Civil Pública fixa-se pela extensão do dano. II – Em caso de dano de abrangência regional, que atinja cidades sujeitas à jurisdição de mais de uma Vara do Trabalho, a competência será de qualquer das varas das localidades atingidas, ainda que vinculadas a Tribunais Regionais do Trabalho distintos. III – Em caso de dano de abrangência suprarregional ou nacional, há competência concorrente para a Ação Civil Pública das varas do trabalho das sedes dos Tribunais Regionais do Trabalho. IV – Estará prevento o juízo a que a primeira ação houver sido distribuída.

O Ministério Público, se não intervém no processo como parte, atua como fiscal da lei, conforme o artigo 5º, parágrafo 1º, da Lei nº 7347/85, e em caso de desistência infundada ou abandono da ação, por associação legitimada, o Ministério Público, ou outro legitimado, assumirá a titularidade ativa, nos termos do parágrafo 3º do artigo referido.

O pedido formulado na ACP pode ser imediato, dizendo respeito à providência jurisdicional vindicada, que pode ser uma sentença condenatória, declaratória, constitutiva ou uma providência executiva, cautelar ou preventiva, ou mediato, relativo à utilidade que se pretende obter através da sentença.

No caso das ações civis públicas veiculadas para combater a prática da conduta de assédio sexual no ambiente de trabalho, o pedido inicial terá natureza essencialmente cominatória, buscando uma obrigação de não fazer e uma obrigação de fazer, conforme consta de forma expressa no artigo 3º da Lei n. 7347/85. O pedido pode ser também cumulado, com uma postulação de condenação pecuniária, a título de indenização pelos prejuízos causados por dano genérico, considerado como tal o dano jurídico social acarretado pela prática da conduta do assédio sexual, constituindo dano moral coletivo. Na concepção de Medeiros Neto⁵⁵⁶, os elementos seguintes caracterizam o dano moral coletivo e revelam seu conceito: conduta antijurídica por ação ou omissão de pessoa física ou jurídica; ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, identificados no caso concreto, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade; a percepção do dano causado, correspondente aos efeitos emergentes de forma coletiva, traduzidos pelas sensações de pouco valor, indignação, menosprezo, repulsa, inferioridade, descrédito, desesperança, aflição, humilhação, angústia ou qualquer sentimento negativo importante; existência de nexo causal entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada. Esta indenização por dano moral coletivo, cada vez mais aceita pela jurisprudência dos tribunais, deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão e o comprometimento do bem jurídico violado, sendo importante meio para coibir a reiteração das lesões e buscar o ressarcimento dos lesados de forma indireta, pois é reversível, nos termos do artigo 13º da Lei n. 7.347/85, a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.

Em interessante decisão, o TST, no Processo TST AIRR - 50040-83.2008.5.10.0007, publicado em 12.06.2015, da lavra do Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, tendo como agravante o Banco do Brasil S A e como agravado

⁵⁵⁶ MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Op. cit, nota 476, pp. 168-169.

o MPT da 10ª Região, foi mantida a condenação do TRT da 10ª Região, quanto à indenização por dano moral coletivo, imputada ao Banco agravante, no valor de seiscentos mil reais, destinados ao Fundo de Amparo aos Trabalhadores, em razão de diversas denúncias de assédio moral, uma delas decorrente de assédio sexual não correspondido, conforme se infere no depoimento parcial de testemunha ouvida no feito: “(...) *que, em Pernambuco, existe um caso de uma funcionária de 22 anos, recém empossada, que sofreu assédio sexual e, como não correspondeu ao assediador, passou a ser vítima de assédio moral, sofrendo grandes abalos em sua saúde; que a referida funcionária foi dispensada pelo réu e, posteriormente, reintegrada, sendo certo que, para continuar a trabalhar, a mãe da funcionária tinha que permanecer no saguão da agência (...).*” Veja-se que aqui, em se tratando de dano moral coletivo, já foi arbitrado um valor maior do que os usualmente deferidos em ações individuais.

O artigo 11 da Lei n. 7347/85 prevê que a determinação, pelo juízo, de ofício, nas ações que tenham por objeto obrigação de fazer ou não fazer, do cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução ou multa diária, priorizando a execução específica das obrigações de fazer ou não fazer em relação à conversão em perdas e danos. O pedido cominatório pode ser pedido de condenação pecuniária pelos danos causados pelo réu, salientando-se aqui que a possibilidade de cumulação não impede o ajuizamento de ações individuais ou plúrimas pelos lesados ou pelos sindicatos profissionais, estes na qualidade de substitutos processuais. A ACP admite a possibilidade de concessão de liminar, independentemente do ajuizamento de ação cautelar, desde que o juiz esteja convencido, podendo ser determinado ao réu o cumprimento, desde logo, das obrigações de fazer ou não fazer postuladas na inicial, sob pena de imposição de multa ou outras medidas, conforme previsto no artigo 12º da Lei nº. 7347/85, segundo o qual o juiz pode conceder liminar com ou sem justificativa prévia, em decisão que está sujeita a agravo, a pedido da pessoa jurídica de direito público interessada, para evitar grave lesão à ordem, à saúde, à segurança e à economia pública, e se interposto recurso para suspender a execução da liminar, pode o Presidente do Tribunal decidir, cabendo recurso de agravo no prazo de cinco dias, para uma das turmas julgadoras.

Quanto à coisa julgada na ACP, o artigo 16 da Lei nº 7347/85, com a redação dada pela Lei nº 9494/9, refere que a sentença civil fará “coisa julgada *erga omnes*”,

nos limites da competência territorial do órgão prolator, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação com idêntico fundamento, com nova prova. Inobstante, há quem defenda que o artigo 16º da Lei nº 7347/85 foi derogado, tacitamente, pelo artigo 103º da Lei. nº 8078/90 e que a alteração somente surtiria efeitos se fosse modificada a redação do artigo 103º e incisos da Lei. nº 1078/90, que era a norma em vigor sobre a coisa julgada nas ações coletivas. Não há projeção dos efeitos da coisa julgada nas ações individuais; se os interesses são individuais homogêneos, havendo sentença de mérito, há coisa julgada e a ação coletiva não pode ser renovada, mas a improcedência não impede que os interessados que não foram litisconsortes ajuízem ação a título individual, conforme o artigo 103º, par. 1. da Lei. nº 8078/90. Se a ação coletiva for julgada procedente, há o aproveitamento *in utilibus* do conteúdo do julgamento coletivo. Quanto aos recursos, são cabíveis, na ACP, os mesmos recursos das demais ações trabalhistas individuais.

Salienta-se que em muitos casos o valor proveniente dos acordos judiciais e extrajudiciais realizados pelo MPT é destinado para instituições com atuação no local do dano, o que faz com que diversas instituições procurem o MPT, que na 4ª. Região organizou um cadastro para a doação de valores. Como antes referido, o direito processual comum, voltado ao atendimento das demandas originadas de conflitos de interesses individuais, não estava preparado para responder, de forma rápida e eficiente, às demandas oriundas das lesões em bloco contra os direitos e interesses metaindividuais de muitas pessoas. Este despreparo beneficiou os responsáveis pelas macrolesões, fragmentando os conflitos, essencialmente coletivos, em demandas-átomo, banalizando-os e abarrotando o Judiciário com muitos processos similares, aproveitando a morosidade da máquina judiciária, por eles mesmos provocada e explorando a diversidade de andamentos e sentenças, própria do sistema. Como instrumento inibitório da estratégia utilizada pelos responsáveis pelas macrolesões, o direito processual contemporâneo admitiu a defesa dos direitos análogos, mediante ações coletivas, ajuizadas pelos entes legitimados, destacando-se a ACP.

O MPT, portanto, realiza importante trabalho em termos repressivos e também preventivos/pedagógicos utilizando os mecanismos legais de atuação extrajudicial e quando inexitosa a atuação extrajudicial, a atuação judicial, com todos os seus aspectos.

Destaca-se que o aumento da demanda de atuação do MPT não foi acompanhada da instrumentalização correspondente, carecendo a instituição de recursos para fazer frente às exigências do trabalho a ser realizado, diante do maior número de denúncias e das requisições dos juízes - o que é incentivado, pois, muitas vezes, por meio de um processo remetido para emissão de parecer, são descobertas muitas lesões aos direitos do trabalhadores, e em termos materiais, ainda não está a instituição perfeitamente aparelhada, em termos de Membros, servidores e recursos materiais para o perfeito desempenho das funções constitucionais. Ressalta-se também que a falta de recursos orçamentários força a priorização de algumas demandas em detrimento de outras.

Como visto, o MPT realiza importante movimento com relação às lutas pela dignidade humana, juntamente com outras instituições, é somente com a conscientização de toda a sociedade que se mudará em definitivo a realidade para que o mundo ocidental atual se transforme em um mundo no qual sejam respeitados os direitos humanos entendidos.

Na lição de Herrera Flores⁵⁵⁷, como o resultado de lutas sociais e coletivas que tendem à construção de espaços sociais, econômicos, políticos e jurídicos que permitam o empoderamento de todas e todos para lutar plural e indiferenciadamente por uma vida digna de ser vivida.

Aqui foi analisada a atuação do MPT e sua atuação nos âmbitos extrajudicial e judicial, na busca de soluções coletivas para o problema do assédio sexual nas relações de trabalho.

No próximo subcapítulo, dando sequência à análise da questão no âmbito coletivo, abordar-se-á o empoderamento das mulheres na busca pela igualdade real e a atuação possível do MPT.

4.3 Empoderamento das mulheres e a atuação possível do Ministério Público do Trabalho

A prática de assédio sexual nas relações laborais é antiga e decorrente do desequilíbrio de poder entre homens e mulheres.

⁵⁵⁷ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p.12.

O combate de tal prática pode ocorrer de forma individual, através de ações trabalhistas individuais e de forma coletiva através de ações coletivas, com caráter repressivo, indenizatório e pedagógico.

Todos os que atuam no Direito do Trabalho devem estar sensibilizados em relação ao combate à discriminação da mulher⁵⁵⁸ e *“garantir o empoderamento de mulheres é condição essencial para avançar no desenvolvimento. Os países que apresentam a menor desigualdade de gênero são justamente os que ostentam o maior índice de desenvolvimento humano”*⁵⁵⁹.

Urge, pois, pensar formas de empoderar as mulheres, buscando a redução e/ou eliminação da desigualdade e da discriminação entre os sexos.

No Brasil, atualmente há 134 projetos de lei versando sobre igualdade em tramitação, em estágios distintos.

A Secretaria de Políticas para Mulheres tem o Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça, com o objetivo de disseminar novos conceitos na gestão de pessoas e na cultura organizacional para o alcance da igualdade entre homens e mulheres, no mundo do trabalho. É de ver o que acontecerá a partir das mudanças ministeriais anunciadas para o segundo semestre de 2015.

O Programa, de adesão voluntária, é dirigido à empresas de médio e grande porte, públicas e privadas, com personalidade jurídica própria. A empresa participante do Programa elabora uma ficha com seu perfil e um Plano de Ação acerca das ações que serão desenvolvidas em termos de equidade de gênero e raça e, se executadas as ações de modo considerado satisfatório, ganha um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça, contribuindo para o alcance de bons resultados econômicos, financeiros e socioambientais, com divulgação nacional e internacional (por meio eletrônico) sobre o compromisso assumido com a igualdade racial e entre mulheres e homens. Embora todos os esforços empreendidos, o programa, todavia, não tem produzido o impacto esperado.

A iniciativa quanto ao Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça guarda semelhanças com o Plano de Igualdade de Oportunidades, introduzido na legislação espanhola com a Ley Orgánica 3-2007, para a efetiva igualdade de mulheres e

⁵⁵⁸ No mesmo sentido, GOSDAL, Thereza Cristina. Op. cit, nota 555 p. 318.

⁵⁵⁹ PIOVESAN, Flavia; PIMENTEL, Silvia. *Mulher. Democracia e Desenvolvimento*. Jornal Folha de São Paulo em 9.01.2011, Caderno de opinião, A3.

homens (LOI), no artigo 46, que define o Plano de Igualdade como um “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

A elaboração do Plano de Igualdade não é imposta a todas as empresas, sendo adotado um critério misto, ou seja, é obrigatória para algumas e incentivada em outras. Há quatro situações distintas⁵⁶⁰: empresas obrigadas legalmente a adotar um Plano de Igualdade a partir de um ponto de vista qualitativo; empresas obrigadas legalmente a adotar um Plano de Igualdade a partir de um ponto de vista quantitativo; empresas cuja obrigação de negociar um Plano de Igualdade decorre de previsão em norma coletiva e empresas que não são objeto de obrigação legal ou convencional, mas que podem adoptá-lo de forma voluntária, após consulta aos representantes dos trabalhadores.

No primeiro caso, relativo ao ponto de vista qualitativo, a autoridade laboral determina à empresa que reiteradamente descumpra a obrigação de não discriminar, que elabore e aplique um Plano de Igualdade, em substituição à imposição de uma sanção acessória.

No segundo caso, relativo ao ponto de vista quantitativo, as empresas com mais de 250 empregados são obrigadas a elaborar o Plano de Igualdade.

No terceiro caso, a obrigação da empresa decorre de norma coletiva, e no quarto caso, por fim, as empresas que voluntariamente adotam um Plano de Igualdade, após consulta aos representantes dos trabalhadores.

O Plano de Igualdade tem, basicamente, três fases: a elaboração de um diagnóstico da situação em matéria de gênero; a negociação e a implantação das medidas necessárias para atingir o objetivo da igualdade e a observação e avaliação que poderá levar à negociação e à elaboração de um novo conjunto de medidas de acordo como o novo diagnóstico da situação.

Sinala-se aqui que o assédio sexual nas relações de trabalho deve constar nas distintas fases do Plano de Igualdade, conforme disposição expressa da LOI.

⁵⁶⁰ Cf. MONFORT, Gemma Fabregat. *Los Planes de Igualdad como Obligación Empresarial. Analisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Albacete: Bomarzo, 2007, pp. 17-28.

Trata-se de mecanismo legal que pode servir de exemplo para o Brasil, que como já dito, não possui regramento específico acerca da igualdade e do assédio sexual, embora existam diversos projetos de lei em andamento.

A autora espanhola Rubio Castro, ao falar da igualdade na Espanha, em palavras que servem também de reflexão para a situação das mulheres no Brasil, assim adverte:

Si nuestra sociedad no logra trasladar al debate político las funciones de cuidado, si no afronta con valentía un nuevo contrato social sin exclusión de sujetos y contextos, las instancias actuales de socialización, continuarán conformando dos naturalezas humanas, lo que unido a los desarrollos parciales del principio de igualdad, producirán una sociedad más injusta, más empobrecida y más violenta. Si en el pasado a las mujeres se les reconocían los mismos derechos civiles y políticos, pero se las socializaba para su no ejercicio. Ahora se las educa e incorpora al mercado de trabajo, en aparente igualdad de condiciones y de oportunidades, mostrándose las instituciones inocentes de lo que más tarde ocurre durante el proceso de promoción, donde funciona el poder y el privilegio. Una verdadera política igualitaria debe promover la igualdad, compensar la discriminación histórica padecida, y erradicar la discriminación institucional para poner fin a la asimetría en las relaciones de poder. Si la discriminación institucional no se afronta y no se habla de discriminación directa o indirecta, la presencia mayoritaria de hombres en las funciones de dirección y liderazgo se justificará como resultado del mayor esfuerzo, excelencia o coraje masculino, y la mayor presencia de mujeres en las responsabilidades de cuidado como resultado de la libertad individual y del interés de las mujeres por la familia. Con viejos e nuevos argumentos retornará “la naturaliza de las cosas”, para explicar la asimetría social y política entre mujeres e hombres. Y una vez más, el liberalismo, con su modelo de sociedad como suma de individuos libres e iguales, aportará justificación a las desigualdades e injusticias sociales que padecen las mujeres⁵⁶¹.

Os problemas enfrentados pelas mulheres na Espanha, que tem um regramento legal acerca do tema da igualdade de oportunidades, guardam similitude com os problemas enfrentados pelas mulheres do mundo ocidental, diante da persistente cultura patriarcal.

É de ressaltar, contudo, a ocorrência de mudanças políticas que podem levar a mudanças institucionais, como aponta Baylos, ao comentar a atuação de Manuela Carmena, antiga juíza de 71 anos, eleita presidente da Câmara de Madrid, em junho de 2015:

“Un cambio cultural que conduce a una nueva concepción del espacio urbano, pero también del tiempo en este mismo espacio, flexibilizándolo y adaptando su uso a las necesidades personales y cambiantes de diferentes estratos y

⁵⁶¹ RUBIO CASTRO, ANA. Op.cit, nota 144, pp. 60-61.

grupos sociales. En Madrid, Manuela Carmena ha reclamado una “cultura de las mujeres” que reivindica el valor de los cuidados, y que revaloriza el valor social de las políticas emprendidas como resultado de la combinación de tantos factores para mejorar la vida de las personas. En ese nuevo paradigma, el servicio público es un elemento central, y por eso la llamada de la alcaldesa de Madrid a la creatividad de los funcionarios que deben disfrutar trabajando para mejorar la situación de los ciudadanos, en el marco de un decidido compromiso de lucha contra la corrupción, que en el caso de Madrid es especialmente grave⁵⁶².

No Brasil, em relação às empresas, quando demonstradas práticas discriminatórias reiteradas, o MPT pode ajuizar ações civis públicas com caráter de ações afirmativas.

Nos termos do artigo 1. VI, da Lei n. 12.288, de 20.07.2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, ações afirmativas são os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Conforme Ferreira⁵⁶³, a ação afirmativa trabalhista é mecanismo apto para a promoção e implementação dos direitos à igualdade de oportunidades e à não discriminação, tendo fundamento constitucional nos artigos 1, 3, 7, XX, XXX,XXXI e XXXIII e ainda no artigo 170, caput e incisos, todos da Constituição Federal Brasileira e nas convenções internacionais sobre direitos humanos, ratificadas pelo Brasil, onde constam os critérios para a formulação das ações afirmativas, conferindo fundamento de validade a tais ações, que podem ser apresentadas de modos e formas diversas, havendo liberdade para regramento, observadas as normas constitucionais e convencionais autorizadoras da discriminação positiva, devendo-se tomar cuidado em relação à transparência dos procedimentos, metas e mecanismos de controle, bem como da duração das medidas especiais promocionais.

Contudo, é preciso tomar cuidado para que as medidas de ação afirmativa sejam revestidas de mecanismos de natural assimilação, devido ao risco do acirramento de posições já eivadas de preconceito. A par da questão jurídica, as ações afirmativas devem cumprir o papel de desconstrutoras do preconceito⁵⁶⁴.

O tratamento discriminatório sistemático de qualquer grupo social constitui em si uma injustiça, qualquer que seja a história daquela sociedade. Isso porque as

⁵⁶² Disponível em: <<http://baylos.blogspot.com.es/2015/06/atuntamientos-democraticos.html>>. Acesso em: 28 jul.2015.

⁵⁶³ FERREIRA, Dâmares. Op.cit, nota 534, p. 207.

⁵⁶⁴ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Ações Afirmativas*. São Paulo: LTR, 2014, p. 78.

características que determinam as percepções de pertença de grupo, sejam elas de hetero ou autoidentificação são moralmente arbitrárias, não devendo caracterizar justa razão para a desigual distribuição de bens. Assim, é possível concluir que políticas de igualdade de oportunidades são necessárias para dirimir a discriminação social injusta⁵⁶⁵.

Balaguer leciona que as ações afirmativas constituem uma técnica de aplicação judicial da igualdade em defesa dos coletivos menos representados mas adverte acerca das diferenças entre o estabelecimento das ações afirmativas nos Estados Unidos da América e as ações afirmativas em outros países, dependendo do modelo de Estado, aduzindo que:

Hay que tener en cuenta que en un Estado Social y democrático cualquier medida de compensación hacia cualquier colectivo obedece a un principio de justicia distributiva en el que la igualdad se hace posible a través de una necesaria desigualdade, lo que no necesariamente exige un modelo liberal de Estado, que se justifica solamente dejando a la libre iniciativa la configuración de las fuerzas sociales. En todo caso, la relativa diferencia en cuanto a las posibilidades teóricas que ofrece el sistema de los EE.UU. para las acciones afirmativas no minimiza la importancia de su conocimiento y eventual aplicación (...) de aquellas formas de actuación de los poderes públicos que favorezcan la igualdad, aunque hayan partido de presupuestos teóricos disímiles⁵⁶⁶.

Na sequência, a mesma autora⁵⁶⁷ aduz que as possibilidades de avançar contra a violência de gênero, entre as quais está inserido o assédio sexual nas relações de trabalho, exigem sua contemplação dentro do ordenamento jurídico como um problema específico de gênero, que exige a desconstrução do direito desde o universal, entendido como a aceitação de que o direito incumbe não somente aos homens e sim aos homens e às mulheres e que o universal não se identifica com o masculino e sim com os dois gêneros da natureza.

Em 2005, após levantamento de dados de empresas do setor bancário no Distrito Federal, o MPT ajuizou ações civis públicas com caráter de ações afirmativas, baseadas na existência de práticas discriminatórias.

O ajuizamento das ações pelo MPT, apesar do julgamento de improcedência destas, com maciça rejeição do judiciário quanto à prática de discriminação indireta,

⁵⁶⁵ FERES, João; DAFLON, TOSTE, Verônica; CAMPOS, Luiz Augusto. *Ação afirmativa e Justiça*. Dimensões políticas da justiça. AVRITZER, Leonardo et al. (Coord.) Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013, p. 236.

⁵⁶⁶ BALAGUER, Mária Luisa. Op.cit, nota 111, p.124.

⁵⁶⁷ Ibidem, p. 174.

gerou, todavia, resultados positivos, diante da divulgação dos dados coletados de forma prévia e diante da articulação efetuada com os sindicatos, resultando em avanços sobre as questões, e aqui sem desanimar com os resultados no âmbito judicial, da iniciativa pioneira é de lembrar as palavras de Ramos Filho, quando aduz que:

No plano judicial, a ampliação dos direitos à classe que vive do trabalho se dará com a revisão da jurisprudência consolidada ao tempo em que o neoliberalismo era hegemônico em súmulas precarizantes e com a alteração na composição dos Tribunais. De fato, esse processo já está em andamento. Naturalmente, com a aposentadoria de magistrados mais influenciados ideologicamente com o ideário hegemônico no período anterior, paulatinamente, os Tribunais superiores vêm tendo sua composição alterada, pela nomeação de juízes menos comprometidos com a ética do capitalismo descomplexado. Além disso, com as novas composições das Cortes se oportunizou uma revisão crítica do papel da magistratura trabalhista na precarização dos direitos dos trabalhadores e na transferência de renda da classe trabalhadora para a classe empresarial no período identificado como a “década perdida”⁵⁶⁸.

O que se diz aqui é que o ajuizamento de ações afirmativas em relação à discriminação às mulheres, incluindo a questão do assédio sexual nas relações laborais pode e deve, se intentado novamente, aprendendo-se com eventuais erros da atuação anterior; aprimorando-se a atuação e insistindo nas justas propostas, além de efetuar uma política de sensibilização do Poder Judiciário.

As ações de caráter afirmativo propostas pelo MPT, em face das empresas do setor bancário, não foram bem sucedidas, conforme Brito Filho⁵⁶⁹, devido à avaliação incorreta do Poder Judiciário no enfrentamento das questões, porquanto a fundamentação que motivou o MPT ao ingressar com as ações anteriores encontrava guarida no ordenamento jurídico e a total falta de diversidade no trabalho em razão de raça, cor, gênero e idade foi sempre demonstrada, ou, em outras palavras, as ações afirmativas não encontram ainda o amparo necessário, o que pode e deve ser modificado, seja pela utilização de instrumentos internacionais no embasamento jurídico, seja pelo convencimento dos julgadores acerca da importância do tema entre outras possibilidades.

Conforme Goulart, o Ministério Público, nos termos da Constituição de 1988, pode ser definido como órgão da sociedade civil e de acordo com a vontade do

⁵⁶⁸ RAMOS FILHO, Wilson. Op.cit nota 6, p. 464.

⁵⁶⁹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Op.cit, nota 534, p. 66

constituente, o Ministério Público integra essa esfera do Estado para nela cumprir o papel de agente da vontade política transformadora, responsável pela construção da hegemonia democrática e cotejando o dado formal com a realidade, é de se ver que o Ministério Público avançou bastante no processo de transição da sociedade política para a sociedade civil, mas ainda não se consolidou como instituição catártica⁵⁷⁰.

Quanto às políticas públicas, a atuação da Secretaria de Políticas para Mulheres, no Brasil, está pautada pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015, que tem como objetivo geral a promoção da igualdade no mundo do trabalho e a autonomia econômica das mulheres urbanas, do campo e da floresta, considerando as desigualdades entre mulheres e homens, as desigualdades de classe, raça e etnia, desenvolvendo ações específicas que contribuam para a eliminação da desigual divisão sexual do trabalho, com ênfase nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país. Entre os objetivos específicos está a ampliação da participação e a permanência das mulheres no mundo do trabalho, garantindo a qualidade nas condições e a igualdade de rendimentos.

O Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM)⁵⁷¹ de 2014, relativo a 2012 e lançado em março de 2015, ao tratar das mulheres em espaços de poder e decisão, remarca que a presença de mulheres nos espaços de poder e decisão constitui indicador de relevo acerca da igualdade de condições e de oportunidades vivenciadas por elas na sociedade brasileira. E aponta, ainda, que embora as mulheres tenham relativa vantagem em termos de escolaridade em relação aos homens, existe ainda importante desigualdade de gênero na ocupação dos espaços de poder e decisão, sendo longo o caminho a ser percorrido ainda para o alcance da igualdade de gênero material, nos espaços de poder. O ano de 2014 apresentou ao país novas/os representantes políticas/os e a minirreforma eleitoral, resultante da aprovação da Lei nº 12.034/2010, obrigou os partidos políticos ao preenchimento efetivo do mínimo de 30% das vagas com candidaturas de mulheres, definindo que o

⁵⁷⁰ GOULART, Marcelo Pedroso. *Elementos para uma teoria geral do Ministério Público*. Belo Horizonte: Arraes, 2013, pp. 120-121. Para o autor, a transição do Ministério Público de sociedade política para sociedade civil não está ainda finda e depende de vontade coletiva interna democrática que permita a passagem da instituição do momento corporativo para o momento ético-político, de catarse interna, para habilitar-se de forma definitiva como órgão mediador da catarse social.

⁵⁷¹ Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

Fundo Partidário destinasse um mínimo de 5% das receitas para programas relacionados à participação política das mulheres, instituindo também, tempo mínimo de difusão em rádio e televisão para incentivar a igualdade de gênero e a participação das mulheres na política. Na eleição de 2014, o eleitorado brasileiro foi composto por 52,1% de mulheres e 47,9% de homens. E apesar do aumento do número de mulheres à frente de ministérios após a eleição de Dilma Rousseff à Presidência da República em 2010, em 2014 havia apenas sete ministras, correspondendo a quase 18% do primeiro escalão do Governo Federal. Quanto aos cargos federais de Direção e Assessoramento Superiores - DAS, a ocupação feminina, desde 2010, foi mantida no percentual de 43% do total, demonstrando que o acesso aos mais altos níveis de gestão dos órgãos governamentais permaneceu como um desafio às mulheres. A proporção é ainda menor entre as/os servidoras/es com vínculo, com a proporção de 39% de servidoras com DAS para 61,2% dos servidores com DAS.

Ressalta-se que, a par dos dados acima demonstrados acerca da desigualdade entre homens e mulheres quanto à distribuição de cargos relevantes, é reivindicação dos sindicatos de servidores públicos que tais cargos sejam distribuídos entre os servidores de carreira e não por pessoas alheias à instituição, indicadas, a mais das vezes, por critérios políticos e não técnicos e que com honrosas exceções não ajudam a aprimorar o desempenho do serviço público.

O Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM) demonstra também a reduzida presença das mulheres nas Forças Armadas, apontando, contudo, a perspectiva de ampliação da participação feminina, diante da sanção da Lei nº 12.705/2012, que permite o ingresso de militares do sexo feminino em áreas antes restritas aos homens. Em relação à atividade econômica, as mulheres têm expressiva representativa em cargos de direção nas áreas de educação, saúde, serviços sociais e alojamento e alimentação em contraponto à pouca representatividade nas áreas agrícola e de construção, aduzindo-se que o reduzido espaço ocupado pelas mulheres nos cargos de direção e chefia nos setores industriais está relacionado a uma menor participação feminina nos cursos de engenharias e ciências exatas, o que motivou a Secretaria de Políticas para Mulheres, em parcerias com outros órgãos a lançar, em 2013, uma ação de fomento a projetos que estimulem a formação de mulheres nas carreiras de ciências exatas, engenharias e computação no Brasil, esperando-se

despertar o interesse das estudantes por tais cursos e evitar a evasão nos anos iniciais dos cursos universitários de tais carreiras.

Em relação à representação política, conforme o Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM), as mulheres ocupam 18% do quadro das executivas nacionais, destacando-se, contudo, a existência de instâncias de mulheres na quase totalidade dos partidos políticos com representação no Congresso (91,3%), avanço que sugere o interesse e o engajamento das mulheres pelo direito de participar, influenciar e intervir nas decisões de seus partidos políticos.

Houve, conforme o Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM), o fomento da implementação de Organismos Executivos de Políticas para as Mulheres - OPM, atualmente presentes em 11,8% do total de municípios brasileiros e considerados como instâncias dos governos locais que mais se aproximam das diretrizes políticas chanceladas pelo Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que orientam a construção e execução das políticas públicas para as mulheres do Governo Federal.

Do exposto verifica-se que a existência de Organismos Executivos de Políticas para as Mulheres - OPM, nos níveis federativos, mostra-se importante para a garantia da efetividade das políticas para as mulheres.

Conforme Dworkin⁵⁷², políticas públicas são definidas como padrões de conduta que propõem objetivos a serem alcançados, em geral melhorias em aspectos econômicos, políticos ou sociais da comunidade.

Nos termos do artigo 1.º V, da antes citada Lei n. 12.288, de 20.07.2010, que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, políticas públicas são as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais.

Políticas públicas são entendidas como o conjunto de ações estatais, diante de situações consideradas como de risco, objetivando o interesse coletivo, podendo ser desenvolvidas somente pelo Estado, entendido aqui como os governos federais, estaduais e municipais, de forma autônoma ou em parcerias com outras instituições.

Ao analisar a incorporação da perspectiva de gênero pelas políticas públicas e programas governamentais, Farah⁵⁷³ critica, por um lado, o que chama de a

⁵⁷² DWORKIN, Ronald. *Los derechos em serio*. Barcelona: Ariel, 1989, p. 72.

⁵⁷³ FARAH, Marta Ferreira Santos. “*Gênero e políticas públicas*”. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n1/21692.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

focalização de mulheres em gerais, defendendo o reconhecimento das diferenças entre as próprias mulheres e propondo uma espécie de ‘focalização dentro da focalização’, complementar à manutenção de políticas universais de combate à pobreza, e apontando na agenda de gênero uma tensão entre diferentes perspectivas, tendo de um lado, uma ênfase na eficiência e uma certa “funcionalização” da mulher, vista como um “instrumento” do desenvolvimento, como “potencializadora” de políticas públicas, pelo papel que desempenha na família, e de outro, uma ênfase em direitos, na constituição da mulher como sujeito.

A seguir, aponta que com base na plataforma de ação definida na Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Beijing em 1995, e na trajetória do movimento de mulheres no Brasil, constituiu-se a agenda atual no Brasil acerca das questões de gênero, incluindo diversas diretrizes no campo das políticas públicas, relacionadas à violência, à saúde, ao reconhecimento dos direitos das meninas e adolescentes, à geração de emprego e renda, à educação, ao trabalho, à infraestrutura urbana e habitação, à questão agrária, à incorporação da perspectiva de gênero por toda política pública (transversalidade) e ao acesso ao poder político e empoderamento.

Das diretrizes, destacam-se todas voltadas para o trabalho; à incorporação da perspectiva de gênero por toda política pública; o acesso ao poder político e finalmente a educação.

Para Bordieu⁵⁷⁴, somente uma ação política que considere todos os efeitos da dominação exercida através da cumplicidade objetiva entre as estruturas assimiladas e as estruturas das grandes instituições nas quais se realiza e se reproduz não só a ordem masculina, mas toda a ordem social poderá, a longo prazo. E, amparando-se nas contradições dos diferentes mecanismos e instituições implicados, contribuir para a progressiva extinção da dominação masculina.

Conforme Gramsci⁵⁷⁵, ao analisar aspectos da questão sexual, em especial, a função econômica da reprodução, a questão ética e civil mais importante ligada à questão sexual é a formação de uma nova sexualidade feminina, que permanecerá cheia de características reputadas como doentias, sendo necessário cuidado com as inovações legislativas, enquanto a mulher não tiver alcançado não apenas independência frente ao homem e uma nova concepção de si mesma e de seu papel

⁵⁷⁴ BORDIEU, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2005, p. 141.

⁵⁷⁵ GRAMSCI, ANTONIO. *Americanismo e Fordismo*. São Paulo: Hedra, 2008, p.47.

nas relações sexuais, existindo elementos que tornam difícil toda regulamentação sexual e a tentativa de criar uma nova ética sexual de acordo com os novos métodos de produção e de trabalho.

Por outro lado, é necessário regulamentar e criar uma nova ética, arriscando-se aqui a dizer que sua criação deve levar em conta os direitos humanos vistos na ótica da teoria crítica e considerando a luta pela dignidade como razão e a consequência da luta por democracia e por justiça.

Os direitos humanos constituem a afirmação da luta dos seres por ver satisfeitos seus desejos e suas necessidades nos contextos em que estão situados⁵⁷⁶.

Já Ávila Y Cantos⁵⁷⁷ defende que a luta das mulheres deve encontrar uma nova maneira de reinventar o espaço que permita fazer-se visível entre lugares invisíveis - os não lugares, de que fala Augé⁵⁷⁸, ou somente apreciáveis para poucos (hiperlugares), “olhando estes lugares com o sentido de reconstruí-los e talvez voltando-nos a construir um lugar para nós e para todos”.

Acerca das políticas públicas, Farah aponta que a abertura do processo de formulação e de implementação de políticas públicas, associada à democratização, parece favorecer uma maior permeabilidade às necessidades da comunidade, ponderando, de outro lado, a democratização do programa, tornando-o permeável às necessidades da comunidade destinária. (...) as políticas e programas analisados parecem sugerir que entre a invisibilidade das mulheres, suas necessidades e demandas e uma ação governamental que seja resultado de uma consciencia de gênero, incorporando a perspectiva de gênero de forma sistemática, há um terreno intermediário, com incorporação gradual das abordagens propostas por entidades de mulheres, abrindo caminho para transformações mais profundas e arrojadas⁵⁷⁹.

Bandeira⁵⁸⁰ aponta como fundamental a afirmação dos direitos humanos através de políticas públicas universais, mas também por meio de políticas específicas que promovam o direito dos grupos tradicionalmente excluídos, havendo necessidade

⁵⁷⁶ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 14

⁵⁷⁷ ÁVILA Y CANTOS, Debora. *Buscando espacios visibles en una ciudad invisible. Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, Reproducción, Deseo, Consumo*. Madrid: Tierradenadie, 2006, pp. 203/215

⁵⁷⁸ AUGÉ, Marc. *Los “no lugares”. Espacios del Anonimato*. Barcelona: Gedisa, 1996.

⁵⁷⁹ FARAH, Marta Ferreira Santos. Op.cit, nota 540.

⁵⁸⁰ BANDEIRA, Lourdes. *Mulheres e Atuação Política: A Construção das Políticas Sociais de Gênero no Poder Legislativo do Rio de Janeiro*. Disponível em: <[http:// www.observatoriodegenero.gov.br/](http://www.observatoriodegenero.gov.br/)>. Acesso em: 25 jul. 2015.

de desenvolvimento de políticas que não sejam cegas às diferenças, atuando para a superação das desigualdades e que a presença e mobilização das mulheres nas instâncias de representação do poder político, nos partidos políticos ou em entidades da sociedade civil, devem ser lugares de fomentação da educação e participação política das mulheres.

Conforme a Ministra do TST, Maria Cristina Peduzzi⁵⁸¹, ao falar de políticas sobre o tema do assédio:

(...)Com a descoberta desses atos aparentemente inofensivos, como produtores de efeitos maléficos no ambiente de trabalho para o trabalhador nas décadas de 1980 e 1990, começou a se identificar o instituto e as primeiras ações já foram ajuizadas em 2000. Ela é um instrumento da maior importância e eficiência, por esclarecer o empregador, do pequeno ao grande e também o empregado, que, uma vez esclarecido, poderá reagir e impedir que a prática seja uma constante(...)

O MPT pode ingressar com ações afirmativas tendo por objeto a adoção de políticas públicas que contemplem a igualdade entre os sexos e a prevenção/repressão ao assédio sexual nas relações de trabalho, como tem feito em relação às políticas públicas em relação à erradicação do trabalho infantil, transcrevendo-se aqui a ementa do acórdão do Processo 05870-2009-024-09-00-2 (AP), da lavra da Relatora Marlene T. Fuverski Subuimatsu, publicada em 21.03.2011, oriunda do TRT da 9. Região⁵⁸², em Curitiba, no Paraná:

AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE COMPROMISSO FIRMADO PERANTE O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA MATERIAL. A Justiça do trabalho é competente para julgar Ação de Execução de Título Extrajudicial decorrente de Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta firmado perante do Ministério Público do Trabalho. Se a pretensão tem como objetivo, entre outros, a valorização do trabalho humano (art. 1º, IV, e 6º da CF) e a proteção do direito-dever ao não trabalho, da criança e do adolescente, de que tratam os artigos 7º, XXXIII, da CF e 403 da CLT, e, portanto, respeitados os princípios de hermenêutica constitucional relativos a unidade constitucional, efeito integrador, máxima efetividade, força normativa da Constituição, conformidade funcional, interpretação das leis conforme a Constituição e concordância prática ou harmonização, a matéria se inclui no âmbito de competência desta Justiça Especializada, conforme art. 114, I e IX, da CF. A Lei Complementar 75/1993, art. 83, III e V, afasta qualquer dúvida de que a ação inclui-se no rol de atribuições do Ministério Público do Trabalho e na competência desta Justiça Especializada. Recurso ordinário do autor a que se dá provimento para declarar a competência

⁵⁸¹ Disponível em: <www.tst.jus.br>. Acesso em: 25 jul. 2015.

⁵⁸² Disponível em: <http://www.trt9.jus.br/>. Acesso em: 25 jul. 2015.

material desta Justiça Especializada e determinar o retorno dos autos à Vara de origem para análise do feito.

No caso acima, o Ministério Público do Trabalho firmou termo de compromisso de ajustamento de conduta com Município, em atuação extrajudicial, e tal termo foi descumprido, acarretando o ajuizamento de ação judicial para o cumprimento do acordo realizado.

Em outro feito judicial, também foi reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ação postulando a adoção de políticas públicas voltadas à erradicação do trabalho infantil, transcrevendo-se aqui a ementa do Processo 00471-2010-006-16-00-9-RO, da lavra do Relator Gerson de Oliveira Costa Filho, publicada em 20.06.2011:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO DE ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. A competência da Justiça do Trabalho, ou de qualquer ramo do Judiciário, não se define em razão da natureza das normas legais aplicáveis ao caso concreto, mas em razão da natureza da pretensão que é deduzida em juízo. No nosso direito processual trabalhista, basta que o pedido e a causa de pedir estejam relacionados com as hipóteses constitucionais do art. 114 da CF/88 ou com leis esparsas para que se tenha reconhecida a competência da Justiça Laboral. Recurso conhecido e provido. (...)

A postulação relativa à adoção de políticas públicas objetivando a efetivação da igualdade real entre os sexos, eliminando-se a discriminação, bem como a prevenção/repressão do assédio sexual nas relações de trabalho, encontra suporte na valorização do trabalho humano, nos termos dos artigos 1, IV e 6, da Constituição Federal brasileira de 1988 (art. 1º, IV, e 6º, da CF) e na vulneração do direito ao respeito à dignidade da pessoa humana; do direito à igualdade e a não discriminação em razão do sexo; do direito à integridade física e moral; do direito à liberdade sexual e do direito a um meio ambiente de trabalho íntegro e sadio.

Nos termos do artigo 114, I da Constituição Federal Brasileira, há competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações que tenham por objeto políticas públicas envolvendo relações laborais, com esteio nos já citados artigos 1, IV, e 6 da Constituição Federal Brasileira, tendo como causa de pedir o ato ou a omissão ilegal do ente público, na elaboração ou na falta de elaboração de política pública, preferencialmente após ouvida a sociedade e os entes públicos, o que pode se dar mediante a realização de audiências públicas nos termos previstos pela Resolução n.

82 do Conselho Nacional do Ministério Público, editada em 29.02.2012, com recomendação aos Membros do Ministério Público que promovam audiências públicas, realizadas na forma de reuniões organizadas, abertas a qualquer cidadão, para discussão de situações das quais decorra ou possa decorrer lesão a interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, com a finalidade de coleta de elementos, junto à sociedade e ao Poder Público, que embasem a decisão do órgão do Ministério Público quanto à matéria objeto da convocação. Extrajudicialmente, poderá o MPT utilizar-se da recomendação prevista no art. 6º, XX, da LC 75/93, pelo qual demonstrará ao Poder Público as medidas necessárias para a adequação ou iniciação da política pública.

Também é possível a instauração de procedimento preparatório (...) ou de inquérito civil para a verificação da inexistência ou inadequação das políticas públicas (artigos 129, III e VI, da CRFB, 84, II, da Lei Complementar n. 75/93 e 8º, §1º, da Lei n. 7.347/85).

Cabe também ao MPT o fomento de políticas públicas, que poderá ocorrer por meio da promoção do diálogo entre a sociedade e o poder público. O papel de promotor de políticas públicas tem como instrumento o Procedimento Promocional, introduzido no art. 17, parágrafo único, da Resolução 69, de 12/12/2007, por meio da Resolução 87, de 27/08/09, ambas do CSMPT⁵⁸³.

A atuação do MPT na judicialização de políticas públicas em relação à igualdade entre os sexos, à não discriminação entre homens e mulheres e à prevenção/repressão do assédio sexual nas relações de trabalho é possível, em obediência à Constituição Federal brasileira de 1988, em especial ao contido nos artigos 1, II, III e IV (cidadania, dignidade da pessoa humana os valores sociais do trabalho como fundamentos da República); 3, I, III e IV (construção de uma sociedade livre, justa e solidária, erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais, promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e 5, I e X (igualdade de homens e mulheres em direitos e obrigações e inviolabilidade da

⁵⁸³Cf. MAFRA, Juliana Beraldo. *“O controle social das políticas públicas de saúde do trabalhador - o papel do Ministério Público e da Justiça do Trabalho”*. Disponível em: <<http://jus.com.br/>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.

Deve ser ressaltado aqui o teor do inciso XXXV do artigo 5, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Há um consenso em torno da construção de políticas públicas que promovam o aumento da escolaridade das mulheres e a inclusão, na educação, da temática da igualdade entre homens e mulheres.

Embora existam poucas ações afirmativas em relação a políticas públicas, entende-se que as ações podem e devem ser tentadas em relação às questões de gênero, incluso o assédio sexual nas relações de trabalho. Conforme lembra Nascimento:

As ações afirmativas são formas de políticas públicas que objetivam transcender as ações do Estado na promoção do bem-estar e da cidadania para garantir igualdade de oportunidades e tratamento entre as pessoas e a mobilização dos setores culturais com intenção de ampliar as ações de inclusão social. Diferenciar inclusão social de exclusividade e privilégios sociais. A inclusão social é busca da afirmação de direitos que há muito tempo vem sendo negados; enquanto exclusividade é marca registrada de um grupo ou segmento social que tem amplo acesso aos bens, riquezas e oportunidades produzidas em termos sociais visto que uma ou outra parcela muito grande da população tem restrições ou são barradas por completo da participação sócio-cultural e o exercício da dignidade e da cidadania. É isso que caracteriza a exclusividade⁵⁸⁴.

No Brasil, o atual Governo Federal apresenta uma disposição favorável em relação à inclusão da igualdade em diversos níveis, embora, entre os processos de lutas sociais pela dignidade humana, seja viável a judicialização das políticas públicas.

Segundo Courtis,⁵⁸⁵ o Poder Judiciário, quando adequadamente provocado, mostra-se como poderoso instrumento de articulação de políticas públicas na área social.

Lembra-se aqui as palavras de Touraine, quando afirma que ninguém duvida de que o tema da situação atual das mulheres ocupe papel central na análise sociológica e que doravante o julgamento acerca de um país será mais comandado

⁵⁸⁴ NASCIMENTO, João do. “Ações afirmativas e políticas públicas de inclusão social”. Disponível em: <<http://meuartigo.brasilecola.com/sociologia/acoes-afirmativas-politicas-publicas-inclusao-social.htm>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

⁵⁸⁵ COURTIS, Cristian; ABRAMOVICH, Victor. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2002, p. 118.

pelo lugar das mulheres, pelos direitos que lhes são reconhecidos ou pelas violências exercidas contra elas⁵⁸⁶, podendo-se incluir aí o assédio sexual.

Não há ainda, uma política pública voltada especificamente para a temática da prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, mas há programas e campanhas voltadas à implementação da cidadania e da igualdade entre os sexos, cujos resultados somente poderão ser aferidos mais adiante.

Nas lutas sociais pelos direitos humanos e pela dignidade humana das pessoas trabalhadoras, pode e deve o MPT, com o aparato que lhe foi dado pela legislação, notadamente na Constituição Federal brasileira de 1988, juntamente com as demais instituições, atuar junto à sociedade, buscando a realização e a implementação e a verificação da efetividade e do real cumprimento de políticas públicas que contemplem à igualdade entre os sexos, à não discriminação entre homens e mulheres e à prevenção/repressão do assédio sexual nas relações de trabalho, a exemplo do que já acontece em relação às políticas públicas para erradicar e prevenir a mão de obra de crianças voltadas para a proteção das crianças e adolescentes. Em ação proposta pelo MPT, o TST determinou a remessa dos autos ao primeiro grau de jurisdição, prevalecendo o voto do ministro José Roberto Freire Pimenta, adotou uma visão mais ampliadora da competência da Justiça do Trabalho, entendendo que o caso comportava uma aplicação direta e imediata das normas constitucionais e que as convenções internacionais da OIT e dos Direitos Humanos, ratificadas pelo Brasil, se equiparam à lei⁵⁸⁷.

Na sequência do presente trabalho, analisar-se-á as questões ligadas à cidadania e à educação para a cidadania e para a igualdade.

4.4 Cidadania e a educação para a cidadania e para a igualdade

Após a análise do tratamento individual dado às questões relacionadas ao assédio sexual nas relações de trabalho e da análise do tratamento coletivo já existente e suas possibilidades, cabe perquirir sobre as questões relativas à cidadania e à educação para a cidadania e para a igualdade. Nos termos do artigo 1, II e III da

⁵⁸⁶ TOURAINE, Alain. *Pensar outramente o discurso interpretativo dominante*. Rio de Janeiro: Vozes, 2009, p. 197.

⁵⁸⁷ Conforme o site <<http://www.conjur.com.br/2015-ago-11/justica-trabalho-competencia-julgar-acao-mpt>> Acesso em 11 agosto de 2015.

Constituição Federal brasileira de 1988, a cidadania e a dignidade da pessoa humana são fundamentos da República Federativa do Brasil, constituída como Estado Democrático de Direito.

A cidadania, de forma simples⁵⁸⁸, é o conjunto de deveres e direitos atribuídos às pessoas que nasceram e vivem em um país. O conceito de cidadania é fenômeno jurídico que revela o *status* do indivíduo no Estado em que vive. A cidadania envolve três sentidos⁵⁸⁹: a cidadania como estatuto, entendido como conjunto de direitos e deveres; a cidadania como identidade, entendida como o sentimento de pertencimento a uma comunidade política e a cidadania como prática exercida pela representação e pela participação políticas, traduzindo a capacidade do indivíduo na interferência do espaço público. Jean Elshtain desenvolve uma tese materialista, valorizando a ideia de ética do cuidado, que permitiria esvaziar a visão participativa e republicana dos aspectos machistas, preenchendo-as com valores tidos como maternais, como a proteção e preservação da vida humana e do meio ambiente, a compaixão e a não violência; Pateman desenvolve a tese de que a cidadania patriarcal funda-se numa universalidade abstrata, colocando o masculino como norma de referência, mostrando que atrás do contrato social há um contrato sexual⁵⁹⁰. Nos sistemas androcêntricos, as mulheres são relegadas a uma cidadania de segunda classe, com diferenciação sexual entre o público e o privado. Já Young exalta uma cidadania diferenciada, com representação das perspectivas dos diferentes grupos oprimidos nos processos políticos, pressupondo o direito de propor políticas fundadas em seus interesses próprios, com direito a veto quando afetadas pelas políticas gerais.

Bodelón, ao analisar a questão da cidadania nas mulheres, na obra “The disorder of Women” de Pateman, o faz nos seguintes termos⁵⁹¹:

Pateman sostiene que histórica y teóricamente el criterio central para adscribir la ciudadanía ha sido la “independencia”, que caracteriza en base a tres elementos: como capacidad de autodefensa, como la capacidad de ser propietario y como la capacidad de autogobierno. En primero lugar, estos

⁵⁸⁸ CRUANHES, Maria Cristina dos Santos. *Cidadania. Educação e Exclusão Social*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editora, 2000, p. 75.

⁵⁸⁹MARQUES-PEREIRA, Bérengère. *Cidadania*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena; LABOURIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Daniele (Coord.). São Paulo: UNESP, 2009, pp. 35/39.

⁵⁹⁰ PATEMAN, Carole. Op. cit, nota 8.

⁵⁹¹ A referência mostra-se adequada diante da relevância de Carole Pateman em sua obra sobre o contrato sexual, referida por Herrera Flores na obra *De habitaciones propias y otros espacios negados (Uma teoria crítica de las opresiones patriarcales)*. (Op.cit, nota 100)

elementos de “independencia” se encuentran ausentes em las mujeres: las mujeres historicamente se ha desarmado unilateralmente y la protección de las mujeres se ha atribuido a los hombres. El estado benefactor no sólo no há assumido dicha protección sino que ha seguido tolerando um amplio grado de violência hacia las mujeres. En segundo lugar, los hombres han sido historicamente los propietarios por excelência, en la medida em que el modelo de trabajador, el modelo de propietario de su fuerza de trabajo es el modelo masculino, mientras que la fuerza de trabajo de las mujeres no ha sido ni considerada como tal en muchos casos al invisibilizarse el trabajo domestico. En tercer lugar el autogobierno. Aquel que puede gobernarse a sí mesmo puede gobernar a los otros. La imagen del hombre como cabeza de família ilustra toda una filosofía sobre la capacidade de autogobiernode los sujetos. (...) El problema contemporâneo para que as mujeres adquieran uma ciudadanía completa es denominado por Pateman como “el dilema de Wollstonecraft” : “ *El dilema es que la dos rutas hacia la ciudadanía que las mujeres han perseguido son mutuamente incompatibles em los confines de estado de bien estar patriarcal, y em este contexto, son impossibles de alcanzar (...) Por uma parte, las mujeres han exigido que el ideal de ciudadanía les fuera extendidoEsta imagen del hombre como sostén familiar ha sido también ali y la agenda liberal-feministas para um mundo de relaciones de género neutrales es la conclusión lógica de um tipo de demanda. Por la outra parte, las mujeres también han insistido frecuentemente simultaneamente, tal como hizo Mary Wollstonecraft, que como mujeres tienen capacidades específicas, talentos, necesidadesy preocupaciones, que son la expresión de sua ciudadanía diferenciada de los hombres. Su trabajo no remuneradoque provee bienestar puede estenderse, tal como veia Wollstonecraft el trabajo das mujeres como ciudadanas...* ” (...) Un comprensión patriarcal de la ciudadanía hace incompatibles las dos demandas y nos sitúa em um escenario que exige das mujeres que escojan entre una alternativa: o las mujeres son como los hombres y por lo tanto acceden plenamente a la ciudadanía, o continúan en el trabajo doméstico, que no tiene valor para la ciudadanía (grifos no original) ⁵⁹².

Da análise do Informe sobre desenvolvimento humano de 1997, por exemplo, verifica-se que não há nenhum país que trate sua população feminina da mesma forma que a população masculina, estando a desigualdade em estreita relação com a pobreza.

Na maior parte do mundo, as mulheres saem perdendo pelo fato de serem mulheres. Seu poder humano de escolha e de sociabilidade são frequentemente suprimidos pelas sociedades nas quais devem viver como agregadas ou servis para os fins de outros e tendo sua sociabilidade deformada pelo medo e pela hierarquia⁵⁹³.

A cidadania encontra-se em processo de revisão, como o Estado, que é a referência básica da cidadania, e por parte do Estado, a cidadania implica no

⁵⁹² BODELÓN, Encarna. *Los limites de las politicas de igualdad de oportunidades y la desigualdade sexual: la família como problema distributivo y de poder*. Lo Público y lo Privado em el contexto de la Globalización RUBIO CASTRO, Ana; HERRERA FLORES, Joaquín (Coords.). Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pp. 218-220.

⁵⁹³ Tradução livre. Disponível em: <<http://cultura.travelarte.com/libros/2747-las-mujeres-y-el-desarrollo-humano>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

reconhecimento dos indivíduos como portadores de direitos privados e públicos. Inobstante, a cidadania não se reduz ao reconhecimento dos direitos, mas tem relação com a materialização prática dos direitos, com o desenvolvimento efetivo das oportunidades de vida, previstas na norma legal. O conceito de cidadania não inclui uma separação absoluta entre o público e o privado, pois há uma continuidade da esfera privada (direitos civis) até a esfera pública (direitos sociais e políticos). A divisão entre privado e público atuou, historicamente, como elemento de exclusão, impactando as mulheres, relegadas ao âmbito doméstico e privado, decorrendo daí a importância de entabular novas discussões acerca da cidadania das mulheres. As amplas e variadas expressões de precariedade laboral e de exclusão social, na América Latina, alertam sobre a tendência das cidadãs e dos cidadãos para uma maior incerteza em suas oportunidades de vida, resultantes de muitos fatores, especialmente da perda da rede de seguridade trabalhista que sustenta, tradicionalmente, os direitos econômicos e sociais. Cumpre, portanto, abrir novos espaços, ampliando as margens de atuação das políticas públicas, que por sua vez, impliquem em mudanças graduais na nova estrutura do Estado, estabelecendo clara reversão das tendências, em direção à consideração de gênero e à ampliação das oportunidades de vida das mulheres⁵⁹⁴.

Veja-se que a cidadania necessita de uma ética de cuidado, como alternativa às éticas formalistas e descontextualizadas, complementar a uma teoria de justiça que tenha por base o conceito de responsabilidade, eliminando o sexismo existente nas normas e no pensamento patriarcal, fazendo-se necessária uma nova divisão do trabalho doméstico de modo a possibilitar às mulheres o exercício da cidadania, sem ter que escolher entre a priorização do trabalho doméstico, considerado de reprodução, no âmbito privado e o trabalho considerado como produtivo, no âmbito público. Para a redefinição da cidadania, os trabalhos centrados nas relações sociais de sexo, para além das divergências, buscam ultrapassar os dilemas da cidadania entre universalismo e particularismo, igualdade e diferença, e o desafio é a articulação

⁵⁹⁴ PAUTANI, Laura C. *Igualdad de derechos y desigualdade de oportunidades*. HERRERA, Gioconda et al. (Coord.) *Las fissuras de patriarcado, reflexiones sobre Feminismo Y Derecho*. Ecuador: Flacso, 2000, pp. 80-87. Para a autora, existe uma imprecisão conceitual em relação a sexo e gênero. O conceito de sexo diz com as diferenças anatômicas e fisiológicas entre mulheres e homens, sendo estático. Já o gênero faz referência aos atributos e papéis sociais, sendo mutável. A perspectiva de gênero busca separar a ideia de mulher e de homem para evidenciar as múltiplas posições que os sujeitos sociais podem ocupar.

das dimensões familiares, sociais e políticas da cidadania, podendo-se apreender a cidadania como prática de conflito ligada ao poder e às lutas para o reconhecimento dos direitos, relacionada também a uma prática consensual de participação e representação.

Entre os problemas enfrentados na construção da cidadania, está o das migrações, tema ora em evidência, seja pelas situações de pobreza extrema de alguns países, por força de condições econômicas, seja por guerras, que obrigam os países que estão melhor economicamente a solucionar o problema das hordas migratórias.

Para Rubio, as migrações são um problema interno de muitos estados e regiões, como no caso do Brasil e de outros países da América Latina, mas também são um problema que afeta todo o planeta e o tipo de estrutura estratificada de dividir e coordenar socialmente não só o trabalho, mas o fazer, o poder, o ser e saber humanos, muito condicionados pelo sistema capitalista tanto em sua versão central como em sua versão periférica e dependente. Cada vez mais as sociedades globais dependem dos recursos sociais das mulheres, aparecendo o fenômeno da feminização da pobreza e o retorno das novas classes servis, compostas, em sua maioria, por mulheres imigrantes, que pela sua vulnerabilidade econômica e social são vítimas, por vezes, da exploração sexual. Para o autor, o resultado é trágico e dramático, pois o patriarcalismo e o capitalismo terminam por prejudicar as mulheres, afastando-as da capacidade de dotar de sentido e de caráter a realidade e suas próprias produções a partir de diversos processos de precarização de sua condição laboral, familiar e social⁵⁹⁵.

No Brasil, o Ministério Público tem atuado em relação aos imigrantes, devendo, conforme Lopes, firmar-se como interlocutor confiável para os grupos de imigrantes, sem adotar políticas de criminalização e sim defender a regulação migratória das vítimas de tráfico, defendendo o princípio da não discriminação e reconhecendo o valor da diversidade, lutando por um país com condições adequadas para todos, independentemente da nacionalidade⁵⁹⁶.

⁵⁹⁵ RUBIO, David Sánchez. *La inmigración y la trata de personas cara a cara con la adversidade y los Derechos Humanos: xenofobia, discriminación, explotación sexual, trabajo esclavo y precarización laboral*. Migrações e Trabalho. PEIXOTO DO PRADO, Erlan José, COELHO Renata (Orgs.) Brasília: MPT, 2015, pp. 127-162.

⁵⁹⁶ LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Migrações, mundo do trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho*. Migrações e Trabalho. PEIXOTO DO PRADO, Erlan José, COELHO Renata (Orgs.) Brasília: MPT, 2015, pp. 223-232.

Conforme Onghenam, as mesclas culturais são tão antigas como as diferenças, os contatos ou as inimizades entre sociedades e se acentuam com a crescente complexidade social que tem gerado formações culturais distintas que atuam umas com as outras através de viagens, intercâmbios econômicos, tecnologias e com as migrações que tornam permeáveis as fronteiras culturais e estes processos recebem vários nomes: mestiçagem, multiculturalismo, interculturalidade, hibridismo e outros, constituindo processos em elaboração que dependem de muitos fatores. A fragilidade da identidade está em sua difícil relação com o tempo e um ponto de fragilidade está na confrontação com os outros, percebidos como uma ameaça e que este não reconhecimento do outro significa uma idealização dos signos de identidade próprios, o que obstrui todo tipo de mudança, pois até certo ponto o multiculturalismo nada mais é do que um giro irônico da história. Seguros de sua identidade, os estados criaram sujeitos coloniais cujos descendentes são os imigrantes de hoje, pondo em perigo a mesma unidade cultural que havia antes ajudado a criar impérios⁵⁹⁷..

Nash, de outra parte, assinala a invisibilidade das mulheres imigrantes que são, dessa forma, excluídas, das políticas inclusivas de integração:

Desde una perspectiva de género, la comprobación de la habitual invisibilidad femenina ha reforzado la tendencia a la negación de la presencia de las mujeres inmigrantes en su comunidad y, aún más, como agentes de la construcción de identidades inmigratorias. La consolidación de un proceso identitario que incluye crecientemente a las mujeres debería dar lugar a reconocer la feminización de la inmigración y la presencia de las mujeres entre los colectivos de inmigración. El silencio reinante transmite, en cambio, la negación de su protagonismo como sujetos de la inmigración. La perpetuación de un modelo exclusiva o mayoritariamente masculino del fenómeno conlleva una visión sesgada que niega la diversidad de género en su seno. En este sentido planteamos que la invisibilidad de las mujeres como sujetos de los flujos inmigratorios repercute en el imaginario colectivo de la inmigración, y a la vez, tiene consecuencias muy negativas al excluir las mujeres tanto del modelo inmigratorio como de la articulación de políticas inclusivas de integración. En este terreno de la experiencia colectiva de las mujeres desde la inmigración y la diversidad cultural cabe resaltar, pues un primer campo de dificultades: la invisibilidad de las mujeres inmigradas y de las que pertenecen a minorías étnicas, y la transmisión de estereótipos de su perfil⁵⁹⁸.

A questão da imigração tanto no âmbito mundial como no Brasil é uma das questões que deve ser enfrentada quando se fala em cidadania e dignidade da pessoa humana, em um mundo cada vez mais transnacional.

⁵⁹⁷ ONGHENAM, Yolanda. *Dinámicas interculturales y construcción identitaria*. Inmigración, Género y Espacios Urbanos. Barcelona: Belaterra, 2005, pp. 58-59.

⁵⁹⁸ NASH, Mary. *La doble alteridade en la comunidad imaginada de las mujeres inmigrantes*.. Inmigración, Género y Espacios Urbanos. Barcelona: Belaterra, 2005, pp. 21-22.

A invisibilização das mulheres imigrantes tem reflexos no mundo do trabalho, pois a mais das vezes, as mulheres nessa situação aceitam trabalhos de caráter precário, estando expostas, entre outras situações, ao assédio sexual nas relações de trabalho. O tema tem sido objeto de discussões e debates na busca de soluções, para a construção da cidadania das pessoas imigrantes.

De modo geral, a construção da cidadania no Brasil, conforme Goulart⁵⁹⁹ processa-se em ritmo lento e do ponto de vista formal, a cidadania plena somente foi alcançada com a edição da Constituição de 1988, que incorporou no texto os direitos civis, políticos, sociais e difusos conquistados nas lutas políticas pela ampliação da cidadania e pelo aprofundamento da democracia, mas a realização prática dos direitos, pelo conjunto da sociedade ainda está longe de acontecer. A Constituição de 1988 não representa a cristalização de uma nova ordem, sendo parte de um processo que nela não se inicia nem se esgota, sendo, necessariamente, uma Constituição aberta. Nos artigos inseridos no Título I encontram-se os fundamentos da República e os princípios-essência, entre os quais estão a cidadania e a dignidade da pessoa humana. A cidadania pode ser tratada do ponto de vista formal ou substancial, mas a cidadania incluída no rol dos fundamentos da República, pela Constituição de 1988 é a chamada “cidadania substantiva”, entendida como o conjunto de direitos e deveres que integram o patrimônio cívico da pessoa e que indicam seu pertencimento à sociedade estatal, com vínculos jurídicos e políticos entre o cidadão e o Estado e entre os cidadãos.

Quanto à dignidade da pessoa humana, que também está entre os fundamentos da República, na Constituição de 1988, cabe transcrever as palavras de Goulart:

As lutas políticas responsáveis pela extensão dos direitos, pela ampliação da cidadania e pelo aprofundamento da democracia, sobretudo nas idades moderna e contemporânea, tiveram como objetivo a superação das situações de opressão, exploração, violência, crueldade e discriminação a que foram submetidas povos, classes, grupos e segmentos sociais. Essas lutas foram movidas pelos sentimentos de igualdade e buscara a positivação de direitos civis, sociais e econômicos que concretizassem a liberdade e a igualdade material dos povos. O reconhecimento, no mundo contemporâneo, de que todas as pessoas, sem distinção de qualquer natureza são livres e iguais implicou também o reconhecimento de que as pessoas são dotadas de dignidade e não podem ser reduzidas à condição de objeto. A dignidade é a qualidade própria da pessoa humana, que a distingue, pela razão e consciência, dos demais seres e impõe limites e obrigações ao Estado e à

⁵⁹⁹ GOULART, Marcelo Pedroso. Op.cit, nota 571, pp. 27-48.

sociedade no sentido de garantir a livre expressão da personalidade humana. (...)Pode-se afirmar, então, que a dignidade da pessoa humana: possui diferentes dimensões, manifestando-se nos planos pessoal, intersubjetivo, político, cultural, social e intergeracional; impõe limites e tarefas ao Estado e à sociedade; concretiza-se na efetivação dos direitos fundamentais; concretiza-se quando garantidos o pleno desenvolvimento da personalidade e a sadia qualidade de vida (...) ⁶⁰⁰

O Relatório anual socioeconômico da mulher (RASEAM)⁶⁰¹ de 2014, relativo a 2012 e lançado em março de 2015, ao tratar da educação para a igualdade e cidadania, apresenta indicadores que permitem aprofundar o conhecimento acerca do acesso das mulheres à educação, apontando a permanência de disparidades entre os diferentes grupos de mulheres.

A taxa de alfabetização no país aumentou, com 84% de alfabetização da população, embora a população da área rural apresente menores índices do que a da área urbana, e embora as mulheres tenham em geral a maior taxa de alfabetização entre a população mais jovem, a partir dos 50 anos ou mais, os homens estão em melhor situação, refletindo o menor acesso que as mulheres brasileiras tinham à educação há algumas décadas. Assim, embora na média de 84,8% das mulheres sejam alfabetizadas, somente 43,7% das mulheres rurais com mais de 70 anos o são.

Entretanto, as desigualdades educacionais segundo o sexo e a cor ou raça não se limitam ao tema da alfabetização, repercutindo em todos os níveis de ensino.

Quanto mais elevado o nível de ensino, maior a desigualdade entre mulheres brancas e mulheres negras, de um lado; e entre homens brancos e homens negros, de outro. Ainda que as taxas de frequência entre todos os segmentos populacionais mostrem elevação nos últimos anos, pouco avançou a reversão da desigualdade. No ensino superior, 24,6% das mulheres brancas e 19,7% dos homens brancos de 18 a 24 anos frequenta o ensino superior, enquanto somente 11,6% das mulheres negras e 7,7% dos homens negros nessa faixa etária o fazem. As mulheres constituem 57,2% das/os matriculadas/os e 61,2% das/os concluintes de cursos de graduação do ensino superior e no ensino profissional, as mulheres são maioria entre as/os matriculadas/os (53,8%) e entre as/os concluintes (54,5%) dos cursos profissionalizantes, tendendo, contudo, a se concentrar em áreas consideradas como próprias às mulheres, segundo a divisão sexual patriarcal do trabalho, pois são associadas com as tarefas de cuidado

⁶⁰⁰ Ibidem, nota 571, pp. 46-48.

⁶⁰¹ Disponível em: < <http://www.spm.gov.br/>>. Acesso em: 28 jul. 2015.

e de reprodução, com maior concentração nos cursos de Desenvolvimento Social e Educacional; Ambiente e Saúde; Turismo, Hospitalidade e Lazer; Produção Cultural e Design; e Produção Alimentícia. De outra parte, a concentração masculina ocorre nos cursos da área Militar; Controle e Processos Industriais; Informação e Comunicação; Recursos Naturais e Infraestrutura.

Em relação ao ensino infantil em tempo integral, considerado um importante desafio para as políticas públicas educacionais, pois possibilita a maior inserção das mães no mercado de trabalho, possibilitando o exercício pleno da cidadania, embora persistam desigualdades regionais, verifica-se a expansão, com 28,6% de matrículas na educação infantil, 11,1% no ensino fundamental e 4,6% no ensino médio.

Ao final, tem-se os importantes indicadores sobre a concessão de bolsas de formação e fomento à pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), que revelam o acesso das mulheres a instrumentos de apoio à sua formação durante o período inicial de estudos, assim como as vias de ingresso e permanência nas carreiras acadêmicas apontam que as mulheres têm 56,5% das bolsas de iniciação científica, 50,6% das bolsas de doutorado e 45,1% das bolsas concedidas para estudos no exterior, embora ocupem apenas 21,6% das bolsas de Produtividade Sênior, atribuídas a pesquisadoras/es que se destacam como líderes em sua área de atuação, o que está relacionado à dificuldade de acesso feminino a posições de poder e a cargos de liderança no mercado de trabalho, pois as bolsas de Produtividade evidenciam parte da estrutura de poder das universidades e centros de pesquisa do país.

Os dados acima são referentes ao ano de 2012, não estando disponíveis ainda dados referentes aos anos subsequentes. Contudo, embora relevantes, é questionável a qualidade da educação ofertada.

A par da busca da redução do analfabetismo no país e do aumento da escolaridade, combatendo-se a evasão escolar, deve-se valorizar e buscar um sistema educacional com a proposta de inclusão e sensível às demandas dos movimentos feministas, sendo necessário um esforço para a instituição de amplo programa educacional que inclua o Governo Federal, os Estados e os Municípios, as escolas, as empresas, os serviços sociais, os sindicatos, o Ministério do Trabalho e

do Emprego, as organizações não governamentais e também o MPT em relação à questão, evitando-se assim a opacidade do jurídico de que fala Cárcova⁶⁰².

Para além da atuação preventiva/repressiva acerca das normas que garantam a convivência digna entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, mostra-se necessária a educação para a igualdade entre os sexos (e entre todas as pessoas, independente de fatores sexuais, raciais e étnicos, entre outros) e para a não discriminação, desde as primeiras experiências escolares.

Ressalta-se que a educação, nos termos do artigo 6 da Constituição Federal brasileira, constitui um direito social, juntamente com a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Já a igualdade entre homens e mulheres está prevista no artigo 5º da Constituição Federal, no inciso I, que prevê que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

O direito à educação igualitária entre homens e mulheres constitui postulação recorrente na atualidade, lembrando-se aqui, como situação extremada, o caso de Malala Yousafzai, ativista paquistanesa, vítima de violência por sua atuação pela educação das meninas e a mais jovem pessoa (17 anos) a receber o Prêmio Nobel da Paz, em 2014, sendo considerada, em 2013 como uma das 100 pessoas mais influentes do mundo.

A educação para a igualdade real entre os sexos é considerada aqui como um dos principais, senão o principal instrumento para a mudança almejada, em termos de lutas sociais pela dignidade humana, notadamente quanto avulta o número de mulheres empregadas.

A escola é uma instituição construída social e historicamente com as práticas cotidianas, sendo necessário repensar a cidadania no contexto de uma sociedade global, absorvendo os novos desafios da educação, entre eles, a inclusão, tendo como objetivos básicos a formação da cidadania; a promoção dos sentimentos de solidariedade e justiça; a superação dos preconceitos; a compreensão dos direitos fundamentais e a efetiva participação do cidadão, como forma de ter plenitude na cidadania, exigindo-se da sociedade e do governo o cumprimento da norma legal que assegura a todos o direito à educação⁶⁰³.

⁶⁰² CÁRCOVA, Carlos María, Op.cit, nota 426, p. 14.

⁶⁰³ CRUANHES, Maria Cristina dos Santos. Op. cit, nota 587, p. 106.

A educação consiste em permitir a entrada individual e coletiva de novos membros em uma sociedade e, neste sentido, faz parte dos mecanismos de reprodução social. Na escola, a produção de categorizações sexistas ou racistas intervém nas relações entre adultos e crianças e entre as próprias crianças, diante dos comportamentos cotidianamente adotados e nos conflitos entre os indivíduos⁶⁰⁴.

Mostra-se fundamental, no momento atual, a revisão do pensar a sociedade e o modo de relações sociais não apenas entre homens e mulheres, mas também entre as demais diversidades, como raça e classe social, pois⁶⁰⁵ as relações de poder entre homens e mulheres continuam sendo as principais marcas dessas esferas e a escola é o lugar que pode propiciar as mudanças desejadas⁶⁰⁶.

Autoras como Guzmán⁶⁰⁷, ao analisar os fatores de prevenção para a violência de gênero, apontam os tipos de modelos educativos que vêm ocorrendo ao longo da história: o modelo de escola segregadora, no qual meninos e meninas são separados fisicamente, atualmente em desuso; o modelo de escola mista, que supõe um avanço em relação à igualdade entre os gêneros, mas que acaba reproduzindo os estereótipos e o modelo de escola coeducativa, que parte do princípio da igualdade para lutar contra o andrôcentrismo e a cultura patriarcal dominante. A escola coeducativa constitui tarefa complexa e processo que exige como condições: a eliminação das discriminações no nível estrutural e quanto às atitudes; a aceitação do próprio sexo e da própria identidade sexual com base no tratamento justo e igualitário e na atitude positiva das pessoas envolvidas; atitudes, discursos e propostas coincidentes, tanto dos alunos quanto dos professores; colocar os alunos em situação de igualdade real de oportunidades entre homens e mulheres; potencializar a comunicação entre meninos e meninas baseada no respeito mútuo, na tolerância e na solidariedade, criando uma convivência enriquecedora e igualitária, com envolvimento de todos os agentes educativos e socializadores: alunos, direção,

⁶⁰⁴ ZAIMAN, Claude. *Educação e socialização*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena; LABOURIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Daniele (Coord.). São Paulo: UNESP, 2009, pp. 80-84.

⁶⁰⁵ DOURADO FREIRE, Sandra Ferraz de Castillo. *A construção do gênero da escola: entre o discurso e a prática*. Trabalho de Mulher: Mitos, Riscos e Transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane; MOURÃO, FONTENELLE, Tania Fontenelle (Coord.). São Paulo: LTr, 2007, p. 49-61.

⁶⁰⁶ Ibidem, p. 49-61.

⁶⁰⁷ GUZMÁN, Capilla Navarro, *Factores para la prevención*. La violencia de gênero. Algunas cuestiones básicas. FIOL, Esperanza Bosch (Coord.). Alcalá La Real: Formación Alcalá, 2007, pp. 197-236.

professores, famílias e todas as pessoas que, de alguma forma, fazem parte da escola.

É necessário ter consciência das situações e do ponto em que se quer chegar. Paulo Freire⁶⁰⁸, ao discorrer sobre a consciência, distingue a existência da consciência crítica, da consciência ingênua e da consciência mágica:

O que teríamos de fazer, numa sociedade em transição como a nossa, inserida no processo de democratização fundamental, com o povo em grande parte emergindo, era tentar uma educação que fosse capaz de colaborar com ele na indispensável organização reflexiva de seu pensamento. Educação que lhe pusesse à disposição meios com os quais fosse capaz de superar a captação mágica ou ingênua de sua realidade, por uma predominantemente crítica. Isso significava então colaborar com ele, o povo, para que assumisse posições cada vez mais identificadas com o clima dinâmico da fase de transição. Posições integradas com as exigências da democratização fundamental, por isso mesmo combatendo a inexperience democrática. Estávamos assim, tentando uma educação que nos parecia a que precisávamos. Identificada com as condições de nossa realidade. Realidade instrumental, porque integrada ao nosso tempo e ao nosso espaço e levando o homem a refletir sobre sua ontológica vocação de ser sujeito.

A educação é ideológica, como nos ensina Freire⁶⁰⁹, e tem relação diretamente com a ocultação da verdade dos fatos, com a utilização da linguagem para penumbrar ou opacizar a realidade, nos tornando míopes, aduzindo ainda que o discurso da globalização que fala da ética esconde que a ética ali pregada é a do mercado e não a ética universal do ser humano, que deve ser arduamente defendida, quando se faz a opção pelas pessoas. O saber alicerçante da travessia que busca a distância entre a realidade existente e tida como naturalizada, e a perversa realidade dos explorados é o saber alicerçado na ética que deslegitima a exploração dos homens e das mulheres pelos homens mesmos e pelas próprias mulheres, mas não basta o saber; é preciso que o saber seja tocado pela paixão, fazendo-se quase um saber arrebatado; é preciso que o saber seja acrescido de saberes outros da realidade concreta, da força ideológica, de diferentes áreas como a educação, levando em consideração a força da mídia, que diversifica temáticas sem dar tempo para a reflexão sobre os variados assuntos que apresenta, sendo tudo muito rápido, encurtando o mundo e diluindo o tempo de modo que o ontem vire agora e que o

⁶⁰⁸ FREIRE, Paulo. *Educação como prática da liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011, pp. 139-140.

⁶⁰⁹ Idem. *Pedagogia da Autonomia. Saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996, pp. 141-157.

amanhã seja apresentado como já feito. Os educadores e educadoras progressistas não podem desconhecer o poder da mídia, que deve ser utilizada e discutida.

A educação deve contribuir para a formação autônoma da pessoa e ensinar como se tornar cidadão.⁶¹⁰

Morin aponta sete saberes necessários à educação do futuro⁶¹¹: as cegueiras do conhecimento; o erro e a ilusão; os princípios do conhecimento pertinente; ensinar a condição humana; ensinar a identidade terrena; enfrentar as incertezas; ensinar a compreensão e, por fim, a ética do gênero humano.

Para combater as cegueiras do conhecimento, o erro e a ilusão, é necessário introduzir e desenvolver na educação o estudo das características dos conhecimentos humanos: processos, modalidades, disposições psíquicas e culturais conducentes ao erro e à ilusão; quanto aos princípios do conhecimento pertinente, sinalando ser necessário promover o conhecimento capaz de apreender problemas globais e fundamentais para a inserção neles de conhecimentos parciais e locais, sendo necessário desenvolvimento da aptidão natural do espírito humano para situar as informações em um contexto e em um conjunto, ensinando os métodos que permitam o estabelecimento de relações mútuas; influências recíprocas e o todo em um mundo complexo; ao ensinar a condição humana é possível reconhecer a unidade e complexidade humanas, reunindo e organizando conhecimentos dispersos, colocando em evidência o elo indissolúvel entre a unidade e a diversidade de tudo que é humano; ao ensinar a identidade terrena, é preciso indicar o complexo de crise planetária, mostrando que todos os seres humanos partilham um destino comum, confrontados com os mesmos dilemas de vida e de morte; enfrentar a incertezas implica preparar as mentes para esperar e enfrentar o inesperado; ensinar a compreensão deve levar em consideração que a compreensão é meio e fim da comunicação humana, estando, porém, ausente do ensino a educação para a compreensão. Dessa forma, estudar a incompreensão, em suas raízes, modalidades e efeitos, pode ajudar para a constituição de uma base mais segura para a educação para a paz.

No que diz respeito à ética do ser humano, a partir desses saberes, duas grandes finalidades ético-políticas do novo milênio são esboçadas:

⁶¹⁰ MORIN, Edgar. Op.cit, nota 176, p. 65.

⁶¹¹ Idem. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. São Paulo: Cortez, 2011, pp. 15-18.

1. o estabelecimento de uma relação de controle mútuo entre a sociedade e os indivíduos pela democracia;
2. a concepção da humanidade como comunidade planetária, devendo a educação contribuir para a tomada de consciência da “terra-pátria” e permitir que esta consciência seja traduzida em vontade de realizar a cidadania terrena.

A partir da obra de Morin, Houtart⁶¹² analisa a “ética de la incertidumbre”, assim concluindo:

La ética em um mundo de incertidumbre debe encontrar su eje de referencia em la defensa de la vida, en su sentido amplio, primeiramente la humana, pero también, teniendo en cuenta los costos ambientales y de todo lo viviente. Es la única manera de parar el proceso de no reorganización de la vida, que parece ser la situación actual deste planeta. Para poder construir uma ética de la vida, las ciencias sociales son necesarias em tanto mediación analítica indispensable frente a situaciones que cambian e crean la incertidumbre. Si eso constituye la base de la condición humana, el fenómeno es mucho más acentuado com um capitalismo destructor. Existe uma referencia precientífica al análisis social. Se trata de ver o mundo com los ojos de las víctimas, ou sea, a partir da la situación de la negación de la vida, para elegir el análisis más adecuado para la construcción de la ética. Debemos tambien anadir que em um mundo globalizado esta tarefa no puede ser sino trabajo coletivo de los actores sociales, de los intelectuais, da las instancias Morales, y eso de manera permanente, es decir, siempre a renovar. La ética da incertidumbre corresponde certamente a la condición humana, pero la situación creada a la humanidad y al planeta por la lógica del sistema econômico prevaleciente, el capitalismo, exige uma reflexione ética basada em um análisis social que no identifique incertidumbre com ausência de sistemas y de paradigmas, donde las ciencias sociales jueguen un papel central.

A necessidade de mudanças, trazendo incerteza, acarreta sentimentos negativos como o medo, nas pessoas humanas, passíveis de todos os sentimentos, ainda que a mudança abra possibilidades de uma vida melhor e mais feliz trazendo insegurança, pois o previsível, para as pessoas humanas, traz a sensação, por vezes falsa, de segurança, mesmo que a situação vivida acarrete infelicidade e sofrimento⁶¹³.

As alternativas de mudança devem ser pensadas, como leciona Herrera Flores, ao falar sobre as seis decisões iniciais no trabalho de construção de uma teoria crítica afirmativa e contextualizada dos direitos humanos:

⁶¹² HOUTART, François. *La ética de la incertidumbre em las Ciencias Sociales*. Habana: Editorial de Ciencias Sociales, 2006, pp. 65-66.

⁶¹³ LELOUP, Jean Yves. *Caminhos da realização. Dos medos do eu ao mergulho no ser*. Petrópolis: Vozes, 2011, p. 52.

Pensar es crear, pues, nuevos modos desde los cuales presentar publicamente nuestras diferencias, distinciones y oposiciones com respeito a los ordenes hegemónicos que se nos proponen como situaciones ajenas a nuestra capacidade universal de transformación de las condiciones de la existência. Este “pensar de outro modo” puede parecernos uma actitud de radical rechazo del mundo en que vivemos. Y no se trata exclusivamente de eso. Pensar de otro modo es ser moderno, sea cuales sean los contenidos que a dicho concepto de moderno se den las diferente formaciones sociales que componen nuestro universo. Pensar de outro modo es crear lo nuevo, y esto no supone outra cosa que adaptarse conscientemente a las reglas que determinan el funcionamiento de todo processo cultural⁶¹⁴.

A escola é o lugar de aprendizado dos saberes necessários para o saber de si e para o saber de outros e dos outros, devendo ensinar e cobrar o respeito às diferenças entre uns e outros. Há também o questionamento⁶¹⁵ acerca da mudança e de como promover uma educação não discriminatória ou menos discriminatória.

Embora os movimentos coletivos amplos sejam importantes para a formulação de políticas públicas dirigidas para a igualdade sejam importantes, a transformação deve ocorrer também nas práticas cotidianas mais imediatas e banais, havendo todo um novo modo de exercício da ação transformadora, pois o reconhecimento do imediato e do cotidiano como políticos não exige, para sua iniciação, uma completa transformação social. Na ação política cotidiana das práticas escolares, devem ser perturbadas as certezas, ensinando-se a crítica e a autocrítica, desalojando-se assim as hierarquias. A iniciativa deve contar com a construção de redes de aliança e solidariedade entre os vários sujeitos envolvidos nas práticas educativas, dentro e fora da escola. A identificação dos possíveis aliados, a difusão de informações, a discussão e o convite para os componentes da sociedade são importantes tanto para o reconhecimento da importância política das relações de gênero, quanto para a disposição de questionar e transformar as formas de transmissão do conhecimento. Na ação política cotidiana é importante observar as relações de gênero, com disposição de olhar os comportamentos que fogem ao esperado e esta disposição de olhar, ajuda a perceber a transitoriedade ou as transformações nas relações entre os sujeitos, constituindo forma de produção de um novo conhecimento, afinando os sentidos e registrando comportamentos e práticas com a pretensão de encontrar

⁶¹⁴ HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 2, p. 43.

⁶¹⁵ LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, história e educação: construção e desconstrução*. Revista Educação e Realidade. Porto Alegre:, n. 16, jul/dez 1995, pp. 122-125.

respostas sobre os fundamentos e as causas dos fenômenos, tendo em mente sempre a possibilidade de crítica e transformação.

Sabe-se que nenhum trabalho coletivo de seres humanos pode ser dissociado do tempo e do lugar de sua produção, não havendo cultura fora da história, nem história natural fora da cultura. O papel central da divisão homem/mulher na constituição dos saberes é construída como uma dicotomia natural, rígida, exclusiva e hierárquica, na qual o princípio masculino domina sobre o feminino e dada a importância desta divisão em todas as sociedades humanas é razoável supor sua influência sobre a organização do conhecimento acerca do mundo natural, favorecendo, na educação, o desenvolvimento de visões dicotômicas e hierárquicas, apresentadas como a verdadeira estrutura do mundo, mostrando o papel dos homens e inviabilizando o das mulheres, não sendo de admirar que a história seja apresentada como uma sucessão de feitos de grandes homens e de algumas mulheres escolhidas. Apresentar os conhecimentos produzidos em um dado momento por indivíduos dotados de uma identidade social específica como o único saber dominante, objeto e universalmente válido, com exclusão de outros pontos de vista possibilitou a consolidação da hegemonia material e ideológica dos grupos dominantes. Elaborar uma crítica do uso dos conceitos de universalidade ou objetividade não implica necessariamente a renúncia à aspiração de desenvolver conceitos universalmente válidos, produzindo conhecimento objetivo acerca do mundo material, mas a ampliação da base do conhecimento leva ao desenvolvimento e a uma maior objetividade. A inclusão na história do papel oculto das mulheres e sua visibilização pode modificar a percepção acerca do conhecimento, desestabilizando-o como imagem deslocada da realidade existente, podendo, portanto, favorecer o desenvolvimento de conhecimentos e de práticas mais ancoradas na sociedade e engajadas no contexto cidadão.

Herrera Flores⁶¹⁶, quando ensina sobre o processo cultural, analisa a obra de Shakespeare “La fierecilla domada”, comédia que trata da aposta do personagem

⁶¹⁶ HERRERA FLORES, Joaquín, Op. cit, nota 118, pp. 203-205. Aqui é interessante destacar que a obra “A megera domada”, de Shakespeare, teve versões famosas no cinema (uma com Elisabeth Taylor) e mais recentemente, inspirou o filme “Dez coisas que odeio em você”, com Heath Ledger e Julia Stilles (https://pt.wikipedia.org/wiki/10_Things_I_Hate_About_You)

Petruchio para domar Kate (Catarina), irmã mais velha, bonita e de gênio forte, mulher indomável que resiste à dominação masculina:

La mujer esta reaccionando contra um tipo de relaciones sociales basadas en un critério – el patriarcalismo- que impede que as mujeres hablen livremente; un critério social impuesto por uma moral repressora de las necesidades y las expectativas de las mujeres y que se presenta como “lo” natural, es decir, lo inmodificable, lo no humano (...) Kate cede. Y lo hace asumiendo el critério que hace de la posición social de Petruchio el patrón oro a partir del cual enjuiciar toda la realidad. Kate se deshumaniza, por no haber incumplido alguna norma o valor universal o absoluto que nos obliga inexorablemente – y desde fuera de nuestras posibilidades de construcción de las relaciones que conforman nuestra realidad- a reconhecer a las mujeres como iguales a los hombres (...)

A personagem Kate, aqui, rebelde em relação às imposições de sua época (casamento), aparece como ser humano “destoante”, que deve ser reprimido, ou melhor “educado”, segundo os cânones de determinado contexto, para se adequar a um entorno patriarcal (sinalando que o pretendente objetiva aumentar sua fortuna ao casar-se com a “megera”) desumanizando seus valores de pessoa humana. Quanto a “desumanização” ocorre e a personagem curva-se ao que lhe é imposto (em nome de um suposto “amor romântico”), há o aplauso e o reconhecimento de seus pares.

Na sequência, na esteira dos ensinamentos de Sousa Santos, Herrera Flores diferencia o conhecimento regulador e o conhecimento emancipador, apostando na vertente emancipadora do processo cultural (intercultural, comprometida e rebelde).

Na acepção de Wolkmer,⁶¹⁷ o pensamento crítico, aplicando-se aqui à questão da educação, tem a função de despertar a autoconsciência de subjetividades oprimidas, vítimas dos segmentos sociais opressores, dos corpos dirigentes hegemônicos e das formas institucionalizadas de violência de poder local e global, exigindo-se duas condições para que se constitua uma nova cultura da alteridade e da pluralidade, seja como forma de destruição da dependência, seja como instrumento pedagógico da libertação, tais como: a fundamentação na situação econômica e na práxis concreta das estruturas espoliadas, dependentes, marginalizadas e colonizadas de forma secular e a busca de construções teóricas e processos de conhecimento fundados na especificidade das culturas teológica, filosófica e sociopolítica da América Latina.

⁶¹⁷ WOLKMER, Antonio Carlos. *Introdução ao pensamento jurídico crítico*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 203.

Considerando as situações de assédio sexual nas relações de trabalho com um problema de opressão, ligado ao patriarcalismo, fala-se aqui na necessidade da educação para a igualdade e para a não discriminação.

É preciso deixar claro que as mulheres não buscam um novo moralismo feminista ou a opressão do opressor, nem a coibição da espontaneidade sexual ou das manifestações de desejo e suas nuances, mas a coibição da falta de respeito, das humilhações e da violência e que o flerte e mesmo a “cantada” precisam sofrer uma reavaliação, a partir dos parâmetros de respeito à dignidade humana⁶¹⁸.

É inegável que a educação orientada em determinado sentido é responsável pela distinção dos papéis femininos e masculinos em estereótipos “que se transformam em mitos, porque são naturais e congênitos, como resultado da aquisição cultural. A reformulação dos papéis tradicionais exige a formação de uma nova identidade da mulher, em especial da imagem que a mulher tem sobre si própria, conscientizando-a das ilimitadas possibilidades a almejar e a atingir, e esta educação deve ocorrer na família e na escola, com a mudança do paradigma existente homem/mulher, espaço público/privado, tornando necessário um planejamento estruturado da educação, com ruptura dos papéis tradicionais impostos, reproduzidos pelos padrões culturais vigentes⁶¹⁹.

Para Luengo, ao tratar da educação para a igualdade, na base da desigualdade, da discriminação e da hierarquia, está o andrôcentrismo que supõe o mundo em duas classes muito bem estruturadas: a masculina, de domínio, e a feminina, de submissão, o que gera um mundo piramidal em que autoridades e poderes exercem suas ações sobre a outra parte da sociedade que aceita a submissão, mostrando admiração pelas cúpulas dirigentes e superiores que impossibilitam um mundo de igualdade, pondo em seu lugar a igualdade na diversidade e nas diferenças, eliminando o princípio de autoridade de base, hoje estabelecido pela concepção universalista. Os estereótipos de gênero são reforçados por elementos educadores indiretos, como grupos sociais, meios de comunicação, informação regulada, livros de texto e sobre tudo, uma linguagem sexista que, de forma espontânea, continuada e natural configura determinado tipo de pensamento

⁶¹⁸ ELUF, Luiza Nagib. *Os caminhos da emancipação*. Brasileiro (a) é assim mesmo. Cidadania e preconceito. PINSKY, Jaime; ELUF, Luiza Nagib. (Coord.) São Paulo: Contexto, 2000, pp. 80-81.

⁶¹⁹ MONTEIRO DE BARROS, Alice. Op.cit, nota 220, p. 316.

gerado por palavras portadoras de conceitos pré-determinados com uma determinada maneira de ver o mundo: a maneira-pensamento que os poderes andrôcentricos necessitam para poder manter sua continuidade hegemônica⁶²⁰.

As escolas hoje existentes estão ainda longe do ideal, como mostram as notícias veiculadas nos periódicos e em conversas, acerca da crescente violência e dos preconceitos existentes, gerando todo tipo de *bullying*, como sabe todo pai e toda mãe dedicados à tarefa árdua de educar. Entretanto, a prática mostra que a convivência com as diferenças, bem conduzida pelos educadores, embora seja difícil no início, apresenta bons resultados no decorrer do tempo, ante a desmistificação do “outro” desconhecido, que passa a ser uma ou um colega diferente, que merece respeito e por vezes, como no caso das pessoas com deficiência física, cuidado.

Pode-se desejar e a partir do desejo, lutar para modificar as condições sociais impostas, dentro de um imaginário ideal, construído de forma coletiva, objetivando o acesso igualitário aos bens necessários para uma vida digna.

A educação é uma questão complexa, que abrange o acesso real das pessoas, embora a CF de 1988 garanta o acesso de todos à educação), uma formação e uma instrumentalização adequadas dos professores, bem como sua valorização.

Não se pode olvidar, aqui, que a valorização dos professores passa por melhores condições de trabalho, pela oportunização quanto ao aprimoramento profissional e por uma remuneração digna.

A escolaridade é fator dos mais importantes na maior participação das mulheres na população econômica ativa e também na mudança de paradigmas em relação à igualdade entre os sexos.

A formação de um pensamento crítico, desde as primeiras experiências escolares, inclusivo e compreensivo em relação à igualdade e exigente em relação à não discriminação, é o grande desafio a ser enfrentado pelos educadores.

Os educadores, por sua vez, devem exercitar o olhar crítico, indispensável para a atuação na luta pelos direitos humanos, admitindo, examinando e trabalhando seus próprios preconceitos, com o objetivo de unir a teoria e a prática.

Para Hinkelammert, é necessária a concepção dos direitos humanos como direitos da vida humana à vida humana, entendendo-se que o reconhecimento dos

⁶²⁰ LUENGO, Josefa Martín. *PAIDEIA, 25 anos de educación libertaria*. Mérida: Colectivo Paideia, 2006, pp 111-112.

direitos humanos a partir da dignidade humana surge como condição insubstituível para que a sociedade seja “vivível”⁶²¹.

A educação deve ser permeada pelos conceitos de autonomia e empatia de que nos fala Hunt⁶²², entendidas como práticas culturais e não apenas ideias.

Autonomia individual e empatia são conceitos justapostos e os direitos humanos dependem tanto do domínio de si mesmo como do reconhecimento de que todos os outros são igualmente senhores de si.

A educação é o meio de reprodução do conhecimento e aqui reside a importância da formação e instrumentalização dos professores e um dos pontos de inflexão para a conscientização acerca das lutas pelos direitos humanos, incluindo aí a luta das mulheres pela igualdade real e a prevenção de situações de assédio sexual, não só no trabalho, mas em todos os âmbitos.

Nos cursos jurídicos, o ensino do Direito pode servir para a facilitação da mudança social almejada, assumindo que é a desigualdade que define a igualdade e não o contrário, pois a partir das experiências de desigualdade, a lei pode reconhecer, acolher e valorar as necessidades, posições e experiências das mulheres nas estruturas de poder para o efeito de tratá-las diferente sem que o faça desigualmente.

Se o Direito incorpora as necessidades e as experiências das mulheres, o paradigma masculino que escurece as diferenças reais e positivas pode ser confrontado, melhorando a situação das mulheres, diante da concepção dos direitos de forma relacional e não androcêntrica.

A proposta, na linha da norueguesa Tove Stang Dahl⁶²³, professora da Faculdade de Direito da Universidade de Oslo, que já possui, desde 1974, uma disciplina sobre o direito das mulheres, seria um direito da mulher, tendo como meta e não como ponto de partida, a igualdade de homens e mulheres, exigindo uma prática alternativa que busque a Justiça, mais que a segurança jurídica e que seja ensinada em pedagogias distintas, pois as e os estudantes deveriam aprender ao invés de memorizar; reconhecer os preconceitos, ao invés de ocultá-los; envolver-se em vez de controlá-los e solidarizar-se com as e os companheiros ao invés de competir, sendo

⁶²¹ HINKELAMMERT, Franz. *Mercado versus Direitos Humanos*. São Paulo: Paulus, 2014, pp.123-125.

⁶²² HUNT, Lynn, Op. cit, nota 229, pp. 27-28.

⁶²³ STANG DAHL, Tove. *O Direito das Mulheres. Uma Introdução à Teoria do Direito Feminista*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993, p. 39.

necessário envidar esforços para a criação de um direito da mulher como uma nova disciplina que não só inclua a teoria crítica do direito, mas contribua para transformá-la em um instrumento e em um discurso de promoção dos direitos humanos e de respeito pela dignidade de todos os seres deste planeta⁶²⁴.

A ideia de uma disciplina voltada para as mulheres, nas universidades brasileiras, ainda parece hoje um tanto utópica, embora o ensino jurídico apresente diversas carências, acarretadas pelos novos modos de ser e estar na sociedade

Talvez a interessante ideia frutifique, necessitando, ainda, de amadurecimento e maior conscientização. A forma de conhecimento proposta pelos estudos feministas, extraídos os exageros existentes, é uma forma crítica, com influência positiva, trazendo pontos de vista diversificados e abrangentes, necessários para a renovação do pensamento jurídico, que deve ser adequado ao contexto real, para além das teorias. À teoria deve seguir-se a prática e ambas devem convergir.

A Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU⁶²⁵ proporciona a realização de vários cursos para os Membros e servidores, acerca de diversos temas ligados às relações de trabalho, objetivando o aprimoramento profissional, salientando-se a existência de convênios com universidades do exterior para a feitura de cursos de pós-graduação.

Variados temas são tratados nos cursos da ESMPU, a partir de sugestões e propostas dos próprios membros interessados, que muitas vezes atuam como capacitadores de seus colegas e dos servidores da instituição.

E não se poderia deixar de lado a educação e formação dos magistrados, que na atual estrutura; e com a cultura da judicialização e ante a inexistência de alternativas eficazes, são as pessoas que decidem, ao fim e ao cabo, os conflitos existentes na sociedade e que é aventada por autores como Faria⁶²⁶, quando questiona se os juízes continuam ainda formados na tradição formalística da dogmática jurídica ou já estarão recebendo formação capaz de levá-los a preencher o hiato existente entre a igualdade jurídico-formal e as desigualdades socioeconômicas, na aplicação das normas abstratas aos casos concretos.

⁶²⁴ FACIO, Alda. *Hacia outra teria crítica del derecho*. Las fissuras de patriarcado, reflexiones sobre Feminismo Y Derecho. HERRERA, Gioconda et al. (Coord.). Ecuador: Flacso, 2000, pp. 37-39.

⁶²⁵ Disponível em: <<http://www3.esmpu.gov.br/>>. Acesso em: 30 jul.2015.

⁶²⁶ FARIA, José Eduardo. Op.cit, nota 430, pp. 11-26, em especial as pp. 11-12.

É de registrar também que atualmente os egressos dos concursos para o MPT e para a Magistratura Trabalhista, antes do início do exercício de suas atribuições, passam por curso prévio de formação, incluindo o estudo dos Direitos Humanos. Também as entidades da classe dos advogados (OABs), buscam qualificar seus membros em termos de direitos humanos.

A transformação do mundo ocidental atual em um mundo mais justo, igualitário, solidário e inclusivo não é uma tarefa simples, como simples não é a vida.

Cabe a cada pessoa exercer seu papel crítico e transformador, tanto no cotidiano como nas organizações e movimentos coletivos, única forma de modificar a realidade existente, de modo a garantir o respeito à dignidade humana para todas as pessoas. O combate vigilante e contínuo de toda e qualquer opressão e a educação, ou melhor, a reeducação das pessoas para um novo modo de olhar e atuar o mundo, exige atenção constante, posicionamento firme e pensamento crítico acerca das situações que se apresentam, unindo a teoria com a prática.

Intenta-se ecoar o questionamento proposto por Herrera Flores,⁶²⁷ quando questiona o que fazer com tantos anúncios de igualdade formal enquanto a realidade mostra que a mulher continua em posição social inferior em relação ao homem, no âmbito das relações de trabalho e no acesso às decisões institucionais. Ainda, como enfrentar a questão desde os direitos humanos, entendidos tradicionalmente como parte de uma essência humana que os ostenta pelo mero fato de existir (sou humano e, portanto, tenho direitos humanos), considerando as realidades de fome, de miséria, de exploração e de exclusão em que está mais de 80% da humanidade, sendo urgente a mudança de perspectiva acerca do tema, pois os conceitos e definições tradicionais não mais servem para abarcar a realidade existente.

Beck, aponta que estamos, com todos os contrapontos, oportunidades e contradições, somente no início da libertação com respeito às atribuições “estamentais” do sexo, havendo contradição entre a expectativa feminina de igualdade e a realidade feminina de desigualdade, entre o discurso do compartilhamento e a insistência em antigas atribuições, enquanto os homens cultivam uma retórica de igualdade, sem que suas palavras sejam seguidas por seus atos, alertando que a

627 HERRERA FLORES, Joaquín. Op.cit nota 3, p. 15.

consciência antecipou-se às relações e que é improvável o atraso dos relógios da consciência⁶²⁸.

Diante de tais colocações, é importante perquirir sobre a existência, no Brasil, de disposição social e institucional suficiente e eficiente, para a modificação do pensamento hegemônico sexista naturalizado e, por conseguinte, a eliminação das desigualdades e das discriminações em todas as suas formas.

Lembra-se aqui a lição de Chambers⁶²⁹, quando afirma que todo consenso empírico é corrigível, falível e sujeito à mudança, não impedindo o reconhecimento que o poder e a coerção são partes permanentes da vida pública, o que não implica desistir de tomar posições a partir das quais possam ser criticadas as estruturas particulares de poder e coerção, minorando suas influências nas vidas humanas, sendo importante aferir se há um consenso acerca do assédio sexual nas relações de trabalho; se há consciência acerca do tema e, principalmente, se a consciência existente é suficiente para a promoção de mudanças nas relações entre homens e mulheres, para a igualdade e para a não-violência.

Todo movimento de mudança atrai um movimento contrário, notadamente quando são questionados valores arraigados no seio de uma sociedade capitalista e patriarcal e há várias campanhas tanto em favor quanto contra os avanços sociais, notadamente nas redes sociais.

Acredita-se, contudo, que há, na contemporaneidade, na sociedade brasileira, um aumento da consciência da necessidade da igualdade entre mulheres e homens e da necessidade de prevenção e repressão da violência exercida contra as mulheres, havendo disposição estatal para a promoção das mudanças necessárias para que os direitos humanos como um todo sejam mais reconhecidos e para que mulheres e homens alcancem a igualdade real, para além da igualdade material consolidada nas normas e o momento atual, o presente, é propício, tanto para refletir sobre as lições do passado como para pensar e agir de forma proativa, em relação ao mundo que se quer viver, no futuro, com respeito aos direitos humanos e à dignidade humana e valorização das diferenças.

628 BECK, Ulrich. *Sociedade de Risco. Rumo a outra modernidade*. São Paulo: 34, 2011, p. 150.

629 CHAMBERS, Simone. *A política da teoria crítica*. RUSH, Fred. Org. *Teoria Crítica*. São Paulo: Idéias e Letras, 2008, p. 293-294.

Para tanto, o Ministério Público do Trabalho pode e deve realizar atuação como agente transformador da realidade de todas e todos, incluindo a atuação específica contra o assédio sexual nas relações de trabalho.

Nesse ponto, é interessante aqui transcrever a lição de Hinkelammert quando reflete sobre o presente e o tempo linear:

Amanhã é o presente de amanhã. O presente de amanhã, porém, tem um futuro diferente do futuro de nosso presente. Cada presente tem seu próprio futuro e o presente futuro é algo que, na melhor das hipóteses, podemos condicionar. Cada geração faz seu presente. Vendo a partir do seu presente, ela tem seu próprio futuro e seu próprio passado. Como tem uma própria história, cada presente também tem seu próprio passado. Ao mudar com o presente o futuro, muda igualmente o passado. Não apenas cada geração escreve sua própria história como também tem seu próprio passado. Precisamente por isso tem seu próprio futuro. Nosso presente é o futuro de um passado, que foi o presente antes e que teve seu futuro. Nosso presente, ao mesmo tempo, é o passado de um presente que haverá no futuro tanto quanto o presente no futuro de nosso passado (...) A história é a passagem de um presente a outro presente por vir. Por isso, não há nenhum futuro definitivo, o futuro nunca é. (...). Faz-se caminho ao andar. O futuro de cada presente é a reflexão sobre essa passagem.⁶³⁰

Na esperança de um futuro melhor para todas as pessoas trabalhadoras, remarca-se o pensamento de Herrera Flores⁶³¹, quando exorta para que se abram as portas à capacidade genérica de fazer; para que se fundem espaços de encontro entre as diferenças, para que se conspire pela implantação real de igualdade entre todas e todos; e para que se organize para o reforço da fraternidade, inventando caminhos políticos até a liberdade, pois muito há ainda que fazer até que os direitos humanos sejam respeitados em sua integralidade e até que a igualdade real entre mulheres e homens seja alcançada, na busca de uma sociedade mais justa e igualitária, com respeito à dignidade humana.

630 HINKELAMMERT, Franz. *A maldição que pesa sobre a lei. As raízes do pensamento crítico em Paulo de Tarso*. São Paulo: Paulus, 2012, pp. 277-278

631 HERRERA FLORES, Joaquín. Op. cit. nota 3. p. 202.

CONCLUSÃO

Vamos precisar de todo mundo, prá banir do mundo a opressão. Para construir a vida nova, vamos precisar de muito amor. A felicidade mora ao lado. E quem não é tolo pode ver. (...) Vamos precisar de todo mundo. Um mais um é sempre mais que dois⁶³².

Un día escribí 1+1+1: ésta es la fórmula de mi socialismo. Uno más no, más otro... No quiero cientos, no quiero miles, no quiero millones, ¡no quiero ceros! Los ceros a la derecha o a la izquierda no sirven para nada en las agrupaciones humanas. Uno más uno, más uno, más uno. Un individuo, más otro, más otro. Y cuanto más individuo mejor. Completo, distinto, perfecto si es posible. (...) ⁶³³.

O assédio sexual nas relações de trabalho é uma situação antiga, oriunda dos primórdios da civilização ocidental, resultante de um contrato originário entre homens e mulheres, que destinou aos homens o espaço público e relegou às mulheres ao espaço privado, estabelecendo uma sociedade classista, androcêntrica e patriarcal, na qual não apenas as mulheres são discriminadas, mas todas as pessoas que não tiveram a “sorte” de nascerem homens, brancas e proprietárias. As demais pessoas são objeto de opressão e de tratamento desigual e discriminatório.

No trabalho ora apresentado, dentro das propostas do curso “Doctorado en Derechos Humanos y Desarrollo, sob a coordenação do saudoso mestre Joaquín Herrera Flores, o que se busca é a análise da situação do assédio sexual nas relações de trabalho, considerada como situação de desigualdade e de discriminação, bem como a atuação individual das pessoas assediadas ante a Justiça do Trabalho e a atuação das instituições como sindicatos e organizações não-governamentais, do MTPS, enfatizando-se, contudo a atuação existente e a possível, do MPT, à luz da teoria crítica dos direitos humanos.

No primeiro capítulo do trabalho, denominado “o assédio sexual nas relações de trabalho e a teoria crítica dos direitos humanos”, analisou-se o assédio sexual nas relações de trabalho e a teoria crítica dos direitos humanos. A história das mulheres, em âmbito mundial, na luta pela igualdade e pela não-discriminação mostra que sempre existiram mulheres conscientes de suas possibilidades de realização como

⁶³² Trecho da música “O sal de terra” de Beto Guedes. Disponível em: <<http://letras.mus.br/beto-guedes/44544/>>. Música disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=Kiok0T2WHf4>>. Acesso em: 26 jul. 2015.

⁶³³ SIERRA, Maria Martínez. *Uma mujer por caminos de España*. Madrid: Castalia, Instituto de la Mujer, 1989, p. 163.

pessoa humana e dos limites encontrados em suas épocas e que lutaram contra a situação de opressão vivida pelas mulheres, muitas vezes com o sacrifício de suas vidas. A partir da revolução industrial, quando as mulheres assumiram postos de trabalho, o que acarretou novos problemas, somados aos já existentes, foi incrementada a luta das mulheres, até chegar aos dias de hoje, em que as desigualdades persistem, mas já há um arcabouço teórico e uma consciência social acerca do tema, embora persista o modelo de sociedade ocidental e hegemônico classista e patriarcal. No Brasil, por muito tempo colônia de Portugal, marcado pela longa existência da escravidão e da mestiçagem, que por vezes mascara o preconceito existente em razão de raça, as mulheres brasileiras foram, em muitos momentos, invisibilizadas em sua atuação, enfrentando os problemas decorrentes da desigualdade e da discriminação, contando, contudo, com aguerridas pioneiras, embora o resultado, no enfrentamento entre os sexos, seja muitas vezes frustrante. As lutas seguem na atualidade, enfrentando novos desafios e abarcando as realidades múltiplas do século XXI. As lutas das mulheres pela igualdade e pela não-discriminação enfrentam, tanto em âmbito mundial como no Brasil, um inimigo comum que é o patriarcalismo, resultante do contrato sexual realizado juntamente com o contrato social e que acarreta um bloqueio do circuito de reação cultural consubstanciado nos princípios da dominação; da complementariedade; da necessidade e da vitimização. As teorias feministas, de forma plural e diferenciadas entre si, buscam uma nova forma de pensamento, questionando teorias e práticas dominantes e invisibilizantes da diferença entre mulheres e homens, objetivando uma ética e uma política democrática e interativa com filosofia desconstrutiva e reconstrutiva das relações de dominação e, ainda, uma política de reconhecimento das diferenças entendidas de forma multicultural e crítica, podendo o assédio sexual nas relações de trabalho ser considerado como um produto do sistema de classes e do patriarcalismo, dentro da hierarquia imposta entre homens e mulheres e pelo capital.

Conforme a teoria de justiça de Iris Marion Young, o assédio sexual nas relações de trabalho é uma forma de opressão contra as pessoas trabalhadoras, notadamente contra as mulheres, que são, estatisticamente, as maiores vítimas. O assédio sexual nas relações de trabalho apresenta todas as faces da opressão, dentro da teoria de justiça proposta por Iris Marion Young: exploração, carência de poder,

imperialismo cultural e violência. A situação de assédio sexual nas relações de trabalho enquadra-se também no diamante ético, ferramenta metodológica de conhecimento e ação, tendo ao centro a dignidade humana, desenvolvida por Joaquín Herrera Flores, como contributo para a teoria crítica dos direitos humanos, contando com dois eixes: o material e horizontal, com as forças produtivas, a disposição, o desenvolvimento, as práticas sociais, a historicidade e as relações sociais; e o conceitual e vertical, com as teorias, a posição, o espaço, os valores, as narrações e as instituições, dentro da concepção de uma teoria “impura”, contaminada de realidade e nunca abstrata e descolada dos fatos.

Seguindo o ensinamento de Joaquín Herrera Flores, a riqueza humana deve ser tomada como critério de valor, garantindo a todas e todos a oportunidade de reagir contra tudo que impeça a realização das potencialidades humanas, o que inclui o assédio sexual nas relações de trabalho, situação que afronta a dignidade das pessoas assediadas, impedindo a plena realização das suas potencialidades, afetando o próprio ambiente de trabalho.

No segundo capítulo do trabalho, denominado de “contextualização do assédio sexual nas relações de trabalho”, analisa-se os parâmetros de conduta possíveis para a aferição da existência de situação de assédio sexual no trabalho e as posições adotadas pela doutrina estadunidense, concluindo-se que o critério interpretativo da “mulher razoável” (que é como uma mulher razoável, dotada de senso médio comum encararia a situação de assédio sexual nas relações de trabalho), é adequado para medir o impacto da conduta do assediador, obtendo-se assim um parâmetro para a medição da racionalidade ou irracionalidade da existência de simples “paquera” ou assédio sexual nas relações de trabalho, embora não se possa olvidar que a adoção da perspectiva da vítima, para o estabelecimento da severidade da presumida conduta de assédio sexual, como forma de balizamento das decisões, possa contribuir para o alcance da igualdade real, contrapondo-se à igualdade formal, em atenção ao anseio de Justiça a que o Direito deve atender, contribuindo eficazmente para o equilíbrio das relações.

Quanto à caracterização do assédio sexual nas relações de trabalho, conclui-se, de acordo com a doutrina e a jurisprudência, bem como a normativa internacional, que deve ser entendido como a conduta reiterada ou não, ligada ao comportamento sexual e ao universo do emprego, não aceita pela pessoa assediada e cuja severidade

produz, em uma pessoa humana com sensibilidade normal, uma barreira para a feitura adequada das tarefas atribuídas, excluindo-se, como elementos essenciais para a sua caracterização, fatores ligados à hierarquia, ao sexo dos envolvidos, ao local de trabalho, embora o assédio sexual nas relações de trabalho deva guardar relação com o vínculo empregatício e ainda a não eventualidade do comportamento. O assédio sexual nas relações de trabalho não pode ser confundido com o assédio moral nem com o assédio por razões de sexo, apresentando características distintas, embora, em muitos casos, o assédio sexual frustrado possa levar à ocorrência de assédio moral, de caráter persecutório. Muitos doutrinadores e juízes consideram apenas como assédio sexual nas relações de trabalho aquele que ocorre quando há subordinação entre as partes (assédio por chantagem), previsto e penalizado criminalmente no direito brasileiro. Conclui-se aqui que o conceito deve ser ampliado para abranger, não só o assédio sexual cometido por superior hierárquico, mas também o assédio entre os colegas no ambiente de trabalho (assédio ambiental), bem como o assédio realizado por terceiros, mas que guarda relação com a relação laboral, em razão da obtenção de vantagem para o empregador. Quanto aos sujeitos, conclui-se que a pessoa assediada pode ser empregada, colega e até mesmo superior hierárquica da pessoa assediante. Quanto à pessoa assediante, pode ser superior hierárquica, colega e até mesmo terceira à relação laboral, como no caso de cliente de uma loja, tendo a empresa, de qualquer forma, responsabilidade objetiva.

As normativas existentes na União Europeia e os instrumentos internacionais da Organização Nacional das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho oferecem parâmetros gerais, servindo de modelo para os países. Na Espanha, foi editada a Ley Orgánica 3-2007, denominada Lei de Igualdade de Oportunidades (LOI), que pode servir de exemplo para a legislação brasileira. No Brasil, a conduta de assédio sexual nas relações de trabalho na modalidade de assédio por chantagem, realizado por superior hierárquico foi criminalizada por força da redação do artigo 216-A do Código Penal, dada pela Lei. 10.224 de 15.02.2001. Nos demais casos, à míngua de disposições trabalhistas e cíveis sobre o assédio sexual, aplicam-se os princípios constitucionais, carecendo o tema de regramento legal específico, concluindo-se aqui pela necessidade de uma normativa trabalhista e cível, no âmbito das leis brasileiras, acerca do tema, a exemplo da existente na Espanha, com a LOI.

No terceiro capítulo, denominado “trabalho decente e as demandas individuais nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho no Brasil”, analisa-se o tema à luz do paradigma do trabalho decente e sua relação com os princípios inerentes aos direitos humanos, notadamente com o princípio da dignidade da pessoa humana e as ações individuais movidas pelas pessoas assediadas, concluindo-se que o assédio sexual nas relações de trabalho atenta contra o conceito de trabalho decente, ferindo os princípios da igualdade e da não discriminação nas relações laborais, acarretando malefícios tanto para as pessoas trabalhadoras, inclusive no aspecto psíquico, como nas empresas, que arcam com os custos da conduta nefasta. As tentativas de eliminação de tal conduta, pelas empresas, devem ser saudadas como positivas, ainda que motivadas, em muitos casos, por interesses puramente econômicos, diante do prejuízo acarretado pela constatação da existência de assédio sexual na empresa, notadamente nos tempos atuais diante da celeridade das informações, em razão da internet, com o incremento das redes sociais. Quanto à aplicação das leis existentes, conclui-se que o Poder Judiciário deve utilizar o arsenal legislativo e doutrinário existente, objetivando a proteção legal da pessoa trabalhadora, com ênfase na proteção à dignidade humana e que a Justiça do Trabalho, especificamente, é um espaço possível, existente e vocacionado para a luta pelos direitos humanos e para o combate ao assédio sexual nas relações de trabalho.

A pessoa praticante de assédio sexual nas relações de trabalho está sujeita às consequências trabalhistas, patrimoniais e criminais, diante da ilicitude do ato praticado. Conclui-se, quanto ao ônus da prova das situações de assédio sexual nas relações de trabalho, pela necessidade de inversão do ônus da prova sempre que presentes a verossimilhança das alegações e a hipossuficiência da pessoa assediada, descabendo a simples aplicação do teor do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, quando concede ao empregador a faculdade de simplesmente negar o ocorrido, diante dos princípios protetivos do direito do trabalho. Enfatiza-se que o princípio da maior aptidão da prova e também o princípio de proteção ao hipossuficiente são formas de igualar, no plano processual, partes que são desiguais, em busca da promoção da justiça e dentro das lutas pela dignidade humana. A Justiça do Trabalho pode e deve coibir simulações, se existentes e que inclusive podem ter tratamento penal.

As indenizações deferidas nas ações individuais trabalhistas que envolvem o assédio sexual nas relações de trabalho têm alcançado, com raras e honrosas exceções, valores muito baixos e que não atendem o caráter pedagógico e repressivo esperado, concluindo-se que o valor das indenizações deve ser aumentado. Também deve ser incrementado o deferimento das indenizações por danos existencial, considerando, na esteira da doutrina italiana, que o assédio sexual nas relações de trabalho prejudica e muitas vezes impede, por força dos danos psíquicos, os projetos existenciais das pessoas assediadas. Quanto ao segredo de justiça, embora deva ser respeitado o direito à intimidade das partes, conclui-se que impede a maior visibilização das situações, que devem ser consideradas não como questões individuais, mas como questões a serem tratadas de forma coletiva, diante da repercussão social existente nas situações de assédio sexual nas relações de trabalho.

Da análise dos julgamentos envolvendo o tema, pelo TRT da 4ª Região, no Estado do Rio Grande do Sul, e pelo TST, conclui-se que há paulatina evolução jurisprudencial nas ações individuais movidas em face da prática da conduta de assédio sexual nas relações de trabalho, com avanço na ampliação de conceitos, ressaltando, contudo, que apenas em 2010 foi julgado o mérito de um recurso de revista envolvendo assédio sexual nas relações de trabalho.

No quarto capítulo, denominado “tratamento coletivo das demandas relativas ao assédio sexual nas relações de trabalho”, conclui-se pela necessidade de visibilização, desestabilização de transformação da situação atual, através de um ponto de inflexão, passando do paradigma individual/privado para o paradigma público/coletivo, no tratamento das situações de assédio sexual nas relações de trabalho. As instituições como sindicatos, organizações não governamentais e o MTPS estão mais atuantes em casos de assédio sexual nas relações de trabalho, contribuindo para a visibilização da questão e para sua prevenção. De outro lado, os sindicatos, com a atribuição dada pela Carta Magna brasileira de 1988, poderiam atuar mais, ajuizando ações coletivas, na defesa dos interesses dos membros das categorias trabalhadoras. O MPT, dentro de suas atribuições constitucionais e agindo como agente transformador da realidade, tem atuado em defesa dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos das pessoas trabalhadoras, tanto extrajudicialmente como judicialmente, elaborando pareceres nas ações individuais e

ingressando com ações civis públicas, atuando de forma pedagógica e preventiva e também de forma repressiva, em relação ao assédio sexual nas relações de trabalho, embora careça de estrutura para atender à totalidade das demandas da sociedade. Conclui-se que o empoderamento das mulheres é condição necessária para o respeito dos princípios da igualdade e da não discriminação, evitando-se assim a ocorrência de situações de assédio sexual nas relações de trabalho, entendido como forma de opressão e o MPT tem uma atuação possível como agente transformador da realidade e que deve ser incrementada, tanto no ajuizamento de ações afirmativas em face das empresas, quanto ao respeito à igualdade e à não-discriminação e especificamente em relação à prevenção e coibição do assédio sexual nas relações de trabalho, como no ajuizamento de ações que objetivem compelir o Estado (federal, estadual e municipal) a adotar e implementar de políticas públicas acerca das situações de desigualdade e discriminação e mais especificamente, acerca das situações de assédio sexual nas relações de trabalho. Ao final, conclui-se que a valorização da cidadania das mulheres e a valorização da educação para a cidadania e para a igualdade entre mulheres e homens, objetivando o respeito aos direitos humanos, à igualdade real entre mulheres e homens e à diversidade e à dignidade humana e, de consequência, a eliminação das situações de assédio sexual nas relações de trabalho, constituem fatores fundamentais para que a situação seja efetivamente transformada, para além das medidas de cunho repressivo. Somente com a valorização da cidadania das mulheres e da educação para a cidadania e para a igualdade, poder-se-á construir um futuro melhor para todas e todos, de forma coletiva, plural e indiferenciada, rompendo os limites entre o público e o privado, que limitam o pensamento, impedindo a solução coletiva das questões ligadas à igualdade e à não-discriminação, aí incluídas as situações de assédio sexual nas relações de trabalho. a mudança do paradigma privado para o paradigma público, passa pela valorização da cidadania das mulheres e a educação para a cidadania e para a igualdade entre homens e mulheres deve envolver toda a sociedade, com respeito à dignidade humana e, sempre levando em consideração as particularidades de cada pessoa e de todas as pessoas, lembrando a epígrafe inicial da conclusão ora apresentada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEBERHARD-HODGES, Jane. *Jurisprudência reciente sobre el acoso sexual em el trabajo*. Revista da Organização Internacional do Trabalho, vol 115, 1996.
- ALEMANY, Carme. *Assédio Sexual*. Dicionário crítico do feminismo. HIRATA, Helena, LABORIE, Françoise, LE DOARÉ, Helena. Orgs. São Paulo: Unesp, 2009.
- ÁLVARES DA SILVA, Antonio. *Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros*. (Coord.) FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. São Paulo: LTr, 2009.
- ALVES LIMA, Firmino. *Mecanismos Antidiscriminatórios nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006.
- AMÉLIO, Ailton. *O mapa do amor – Tudo o que você queria saber sobre o amor e ninguém sabia responder*. São Paulo: Gente, 2001.
- AMORÓS, Celia. *La gran diferencia y sus pequenas consecuencias...para las luchas de las mujeres*. Madrid: Ediciones Catedra, 2006.
- ANGELIN, Rosangela. “Gênero e meio ambiente: a atualidade do ecofeminismo”. Revista Espaço Acadêmico, n. 58, Maringá, março de 2006.
- ARANTES, Rogério Bastos. *Ações coletivas*. Dimensões políticas da justiça. Leonardo Avritzer e outros (Coord.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.
- ARAUJO, Adriane e Mourão, Tania Fontenelle. *Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações*. São Paulo: LTr, 2007.
- ARAUJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.
- AUGÉ, Marc. *Los “no lugares”. Espacios del Anonimato*. Barcelona: Gedisa, 1996.
- ÁVILA Y CANTOS, Debora. *Buscando espacios visibles en una ciudad invisible. Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, Reproducción, Deseo, Consumo*. Madrid: Tierradenadie, 2006.
- BAAMONDE, María Emilia Casas. *Igualdade y diferencia em la regualción jurídica del trabajo de la mujer*. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira. (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006.
- BALAGUER, Mária Luisa. *Mujer e Constitución. La construcción jurídica del género*. Madrid: Catedra, 2005.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do Direito do Trabalho*. LTr: 1996, São Paulo.

BARBA PAN, Montserrat. *Origen e historia de la palabra feminismo*. Disponível no site <<http://feminismo.about.com/od/conceptos/fl/iquiestCuaacutel-es-el-origen-del-teacutetermino-feminismo.htm>>

BARZOTTO, Luciane Cardoso. *Direitos Humanos e Trabalhadores. Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BEAUVOIR, SIMONE. *El Segundo Sexo*. Valencia: Catedra, 2008.

BECK, Ulrich. *Sociedade de Risco. Rumo à outra modernidade*. São Paulo: 34, 2011.

BERGALLO, Paula; MOTTA Y MARCARENA, Cristina; Gherardi Nathalia. *La mirada de los jueces*. Buenos Aires: Trabajo, 2012..

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. *Responsabilidade Social das Empresas. Práticas Sociais e Regulação Jurídica*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

BOBBIO, Norberto. *Igualdade e Liberdade*, Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BOCCHETTI, Alessandra. *Lo que quiere una mujer*. Valencia: Catedra, 2005.

BODELÓN. Encarna. *Feminismo y Derecho: Mujeres que van más allá de lo jurídico. Género y dominación*. Críticas feministas del derecho y del poder. BERGALLI, Roberto Bergalli e RIVERAS, Iñaki (Coord.). Anthropos Editorial. Barcelona, 2009.

_____. *Los limites de las políticas de igualdad de oportunidades y la desigualdade sexual: la familia como problema distributivo y de poder*. Lo Público y lo Privado em el contexto de la Globalización. RUBIO CASTRO, Ana; HERRERA FLORES, Joaquín (Coord.) Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pp. 218-220.

BOIANI e AZEVEDO, André. *Assédio sexual e aspectos penais*. Curitiba: Juruá, 2005.

BORDIEU, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama, 2005.

BRAH, Avtar. *“Diferencia, diversidad, diferenciación”*. Otras inapropiables. Feminismos desde las fronteras. Madrid: Traficantes de sueños, 2004.

BRUNEL ARANDA, Susana. *Investigaciones de género promovidas por COCO*. Um acercamiento a los estudios de género. Valencia: Germania, 2001.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Ações Afirmativas*. São Paulo: LTR. 3 ed., 2014.

_____. *Trabalho decente*. São Paulo: LTr, 2.ed., 2010.

_____. *Discriminação no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Trabalho Decente. Análise da Exploração do Trabalho- Trabalho Escravo e outras formas de Trabalho Indigno*. São Paulo: LTr, 3. ed., 2013

BRITO LOPES, Otávio. “A Questão da Discriminação no Trabalho”. Artigo publicado na Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, ano XXV, n. 307, janeiro de 2015.

_____. “Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade” Ministério Público do Trabalho. Coordenadorias Temáticas. BRITTO PEREIRA, Ricardo Jose Macedo de, (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006.

CALIL, Lea Elisa Silingowschi. *Direito do Trabalho da Mulher. A questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2007.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. *Os desafios do judiciário: um enquadramento teórico*. Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça. FARIA, José Eduardo, (Coord.). São Paulo: Malheiros, 1998.

CANTELLI, Paula Oliveira. *O trabalho feminino no divã: dominação e discriminação*. São Paulo: LTr, 2007.

CAPELLETTI, Mauro e GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002.

CAPLAN, Luciana. “Direitos Humanos: O Direito do Trabalho e a Teoria Crítica dos Direitos Humanos” *Essência do Direito do Trabalho*. SILVA, Alessandro, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, FELIPPE, Kenarik Boujikian e SEMMER, Marcelo, (Coords.). São Paulo: LTr, 2007.

_____. *O Direito Humano à Igualdade, o Direito do Trabalho e o Princípio da Igualdade*. Direitos Humanos e Direito do Trabalho. PIOVESAN, Flavia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula, (Coord.) São Paulo: Atlas, 2010.

CÁRCOVA, Carlos María. *A opacidade do direito*. São Paulo: LTr, 1998.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Restrições Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho à atuação do Ministério Público do Trabalho*. O Mundo do Trabalho, volume I: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho. MELO FILHO, Hugo Cavalcanti e outros (Coord.). São Paulo: LTr, 2009.

_____. *O Ministério Público da proteção do Direito do Trabalho*. Caderno CRH, v. 24, Salvador, 2011,

CASTELLS, Manuel, SUBIRATS Marina. *Mujeres y Hombres: Um amor imposible*. Madrid: Alianza, 2007.

CHAMBERS, Simone. *A política da teoria crítica*. Teoria Crítica. RUSH, Fred. (Coord). São Paulo: Idéias e Letras, 2008.

CHAPPEL DUNCAN & DI MARTINO, Vittorio. *Violence at work*., Geneva, Internacional Labour Office, 2. ed., 2000.

COURTIS, Cristian, ABRAMOVICH, Victor. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid: Trotta, 2002.

CRUANHES, Maria Cristina dos Santos. *Cidadania. Educação e Exclusão Social*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editora, 2000.

DAL BOSCO, Maria Goretti. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. Síntese Trabalhista. n. 149, novembro de 2001.

DAVIS, Ângela. *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal, 2004/2005.

DALLEGRAVE NETTO, José Afonso. *Responsabilidade civil no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

DE ASSIS, Machado. *Dom Casmurro*. São Paulo: L&PM, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho, NEVES DELGADO, Gabriela. *Justiça do Trabalho no Brasil*. Dimensões políticas da justiça. AVRITZER, Leonardo e outros (Coord.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

DOURADO FREIRE, Sandra Ferraz de Castillo. *A construção do gênero da escola: entre o discurso e a prática*. Trabalho de Mulher: Mitos, Riscos e Transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane e MOURÃO, Tania Fontenelle-Mourão. (Coord.) São Paulo: LTr, 2007.

DRAPEAU, Maurice. *L'Harassment Sexual au Travail*. Cowansville. Quebec: Editons Ivon Blair, 1991.

DWORKIN, Ronald. *Los derechos em serio*. Barcelona: Ariel, 1989.

ELUF, Luiza Nagib. *Os caminhos da emancipação*. Brasileiro (a) é assim mesmo. Cidadania e preconceito. PINSKY, Jaime. ELUF. Luiza Nagib.(Coord.) São Paulo: Contexto, 2000.

FACIO, Alda. *Hacia outra teria crítica del derecho*. Las fissuras de patriarcado, reflexiones sobre Feminismo Y Derecho. HERRERA, Gioconda e outras (Coord.). Ecuador: Flacso, 2000.

FARIA, José Eduardo. *O Judiciário e o Desenvolvimento Sócio-Econômico*. Direitos Humanos, Direitos Sociais e Justiça. FARIA, José Eduardo, (Coord.). São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

FARINÃS DULCE, Maria José. *Las asimetrías del género em el contexto de la globalización*. Lo Público y lo Privado en el contexto de la Globalización. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006, pp. 97-106.

FELKER, Reginald. *O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho*. Doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: LTr, 3 ed., 2010.

FERES, João, DAFLON, TOSTE, Veronica, CAMPOS, Luiz Augusto. *Ação afirmativa e Justiça*. Dimensões políticas da justiça. AVRITZER, Leonardo e outros (Coord.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

FERRER PERÉZ, Victoria A. *Las diversas manifestaciones de la violencia de género*. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. FIOL, Esperanza Bosch (Coord.) Editorial Formación Alcalá. Alcalá La Real; 2007.

FERRARI, Irany, RODRIGUES MARTINS, Melchíades, *Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FERREIRA, Dâmares. *O Poder Normativo Coletivo. A promoção da igualdade de oportunidades por meio de ações afirmativas trabalhistas*. Curitiba: Juruá, 2013.

FIGUEIREDO BURRIEZA, Ángela. *Setenta y cinco años de sufragio femenino en España: perspectiva constitucional*. Criterio jurídico Nº. 7, Cali: 2007.

FIOL, Esperanza Bosch. *La violencia de género como fenómeno social*. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. FIOL. Esperanza Bosch (Coord.). Formación Alcalá: Alcalá la Real, 2007.

FLORESTA, Nísia. *Opúsculo Humanitário (1853)*. São Paulo: Cortez, INEP, 1989.

FRANÇA DE OLIVEIRA, Lamartino. *Justiça do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana*. Algumas relações do Direito do Trabalho com os direitos civil, ambiental, processual e eleitoral. CESÁRIO, João Humberto (Coord.) São Paulo: LTr, 2007.

FREIRE, Paulo. *Educação como prática da liberdade*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011.

_____. *Pedagogia da Autonomia*. Saberes necessário à prática educativa. Coleção Leitura, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

FREIRE PIMENTA, José Roberto. "Aspectos processuais da luta contra a discriminação. Na esfera trabalhista. A tutela antecipada como mecanismo igualizador dos litigantes trabalhistas." *Discriminação*. VIANA, Marcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords), São Paulo: LTr, 2000.

FREITAS DE ALVARENGA, Lúcia Barros. *La violencia de género. Algunas cuestiones básicas. Discriminación y violencia contra la mujer. Una cuestión de género*. Porto Alegre: Núria Fabris, 2011.

FREYRE, Gilberto. *Casa Grande e Senzala: Formação da família brasileira sob o regime patriarcal*. Rio de Janeiro: José Olympio, 1984.

_____. *Casa-Grande e Senzala*. São Paulo: Global Editora, 2013.

GARRACHÓN, Rosa Escapa e TEN, Luz Martínéz. *Guía de formación para la participación social y política de las mujeres*. Fuenlabra: Concejalía de Igualdad y Empleo, 2008.

GENRO, Tarso Fernando Herz. *Direito Individual do Trabalho. Uma Abordagem Crítica*. São Paulo: LTr, 1994.

GILLIGAN, Carol. *In a different voice. Psychological Theory and women's development*. Harvard University Press, 1993.

GIULANI, Paola Cappelini. *Os Movimentos de Trabalhadoras e a Sociedade Brasileira*. História das Mulheres no Brasil. PRIORE, Mary del. (Coord.) São Paulo: Contexto, 1997.

GÕNI SEIN, José Luis. *A incidência do campo da saúde mental na relação de emprego*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord) Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

GONZÁLEZ, Elpidio. *Acoso Sexual*. Buenos Aires: Abeledo Perrot, 2010.

GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis. *El maltrato psicológico*. Madrid: Editorial Espasa Calpe, 2005.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do Trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra; Direito do Trabalho e Relações de Gênero: Avanços e Permanências*. Trabalho de Mulher: Mitos, Riscos e Transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane e MOURÃO, Tania Fontenelle (Coord.) São Paulo: LTr, 2007.

_____. *Diferenças de gênero e discriminação no trabalho. A igualdade de gênero nas relações de trabalho*. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord). Brasília: ESMPU, 2006.

_____. *Discriminação da mulher no emprego. Relações de gênero no Direito do Trabalho*. Curitiba: Genesis, 2003.

_____. *Reflexões acerca do assédio sexual no trabalho. Trabalho e Regulação no Estado Constitucional*. RAMOS FILHO (Coord.), v. 3 (Coleção Mirada a Bombordo). Curitiba: Juruá, 2011.

GRAMSCI, ANTONIO. *Americanismo e Fordismo*. São Paulo: Hedra, 2008.

GUZMÁN, Capilla Navarro, *Factores para la prevención. La violencia de género. Algunas cuestiones básicas*. FIOL, Esperanza Bosch. (Coord). Alcalá La Real: Formación Alcalá, 2007.

HARAWAY, Donna. *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza*. Col. Feminismos, 1995.

HELLER, Lidia. *Voces de mujeres. Actividad laboral y vida cotidiana*. Barcelona: Sirpus, 2008.

HERRERA FLORES, Joaquín. *De habitaciones propias y otros espacios negados (Una teoría crítica de las opresiones patriarcales)*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2005.

_____. *Direitos Humanos, Interculturalidade e Racionalidade de Resistência. Direitos Humanos e Filosofia Jurídica*. WOLKMER, Antonio Carlos (Coord). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

_____. *El Vuelo de Anteo. Derechos Humanos y Crítica de la Razón Liberal*. Madrid: Desclee de Brouwer, 2000.

_____. *El Proceso Cultural. Materiales para la creatividad humana*. Sevilla: Aconcagua, 2005.

_____. *“La construcción de las garantías. Hacia una concepción patriarcal de la libertad y la igualdad”. Igualdade, diferença e direitos humanos*. SARMENTO, Daniel, IKAWA, Daniela, PIOVESAN, Flavia, (Coords.). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

_____. *La reinvención de los derechos humanos*. Sevilla: Atrapasuenos; *O Nome do Riso. Breve tratado sobre arte e dignidade*. Florianópolis: Editora Bernuncia, 2007.

_____. *Los derechos humanos como productos culturales. Crítica del humanismo abstracto*. Sevilla: Los Libros de la Catarata, 2005.

HINKELAMMERT, Franz. *A maldição que pesa sobre a lei. As raízes do pensamento crítico em Paulo de Tarso*. São Paulo: Paulus, 2012.

_____. Mercado versus Direitos Humanos. São Paulo: Paulus, 2014

HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral. El maltrato psicológico na vida cotidiana*. Barcelona: Paidós Ibérica, 1999.

HOUTART, François. *La ética de la incertidumbre em las Ciencias Sociales*. Habana: Edictorial de Ciencias Sociales, 2006.

HUNT, Lynn. *A invenção dos direitos humanos: uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

HUSBANDS, Robert. *Panorama Internacional da legislação sobre assédio sexual*. Revista Internacional do Trabalho, vol. 131, 1992.

IBARRECHE, Rafael Sastre. *La acción positiva para las mujeres en el derecho comunitário*. A igualdade de gênero nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 91-114.

INFANTE RUIZ, Francisco J. *Igualdad, diversidade u protección contra la discriminación em el derecho privado*. Mujeres, contratos y empresa desde la igualdade género. MARREIRO, Carolina Mesa (Coord.). Valencia: Tirant le Blanc, 2013.

JAKUTIS, Paulo. *Manual de Estudo da Discriminação no Trabalho. Estudo sobre Discriminação, Assédio Sexual, Assédio Moral e Ações Afirmativas, por meio de comparações entre o Direito do Brasil e o dos Estados Unidos*. São Paulo. LTr, 2006.

LACERDA Dorval de. *A Falta Grave no Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 1964.

LELOUP, Jean Yves. *Caminhos da realização. Dos medos do eu ao orgulho no ser*. Petrópolis: Vozes, 2011.

LIMA, Firmino Alves. *Teoria da discriminação nas Relações de Trabalho*. São Paulo, Elsevier, 2011.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

LIPOVETSKY, Gilles. *La terceira mujer: permanência y revolucion de lo feminino*. Espanha: Anagrama, 1999.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

_____. *Assédio Sexual nas relações de trabalho: danos morais e materiais após a Lei nº 10224*. São Paulo: LTr, 2001.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *Migrações, mundo do trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho*. Migrações e Trabalho. PEIXOTO DO PRADO, Erlan José, COELHO Renata (Orgs.) Brasília: MPT, 2015

LORENZETTI, Ricardo Luis. *Teoria da decisão judicial. Fundamentos de Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

LOUSADA AROCHENA, J. *El derecho fundamental a vivir sin violencia de género*. Anales de la Cátedra Francisco Suárez, Norteamérica, 48, ene. 2015, pp. 35-48. Disponible en: <<http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/2779/2896>>.

LOURO, Guacira Lopes. “*Gênero, história e educação: construção e desconstrução*”. Porto Alegre: Revista Educação e Realidade, n. 16, jul/dez, 1995.

_____. *História das Mulheres no Brasil*. DEL PRIORE, Mary, Bassanezi, Carla (Coord.). São Paulo: Contexto, 2. ed., 1997.

LUENGO, Josefa Martín. *PAIDEIA, 25 anos de educación libertaria*. Mérida: Colectivo Paideia, 2006.

MACKINNON, Catherine. *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven and London: Yale University Press, 1979.

MALLET, Estevão. *Discriminação e processo do trabalho*. Discriminação. VIANA, Marcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coords.) São Paulo: LTr, 2000, pp. 156/168.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. “*Ação civil pública trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos*”. Revista do MPT, Brasília, ano 6º, nº. 12, set. 1996, pp. 47-78.

MARQUES DA FONSECA, Ricardo Tadeu. *Saúde mental para e pelo trabalho*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

MARQUES-PEREIRA, Bérengere. *Cidadania*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena, LABOURIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle (Coord.) São Paulo: UNESP, 2009.

MARTINEZ-VIVOT. Julio. *La Discriminacion Laboral. Despido Discriminatorio*. Buenos Aires: USAL, 2000.

MASCARO DO NASCIMENTO, Amauri. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 18 ed., 2003.

MATOS, Maria Izilda. Borelli Andrea. *Espaço feminino no mercado produtivo*. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi e Pedro, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012.

MATOS, Marlise. *Feminismo e teorias da Justiça*. Dimensões políticas da justiça. AVRITZER, Leonardo e outros (Coord.). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. *Processo coletivo do trabalho*. São Paulo: LTR, 1994.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. São Paulo: LTR, 2012.

MENICUCCI, Eleonora. *A mulher, a sexualidade e o trabalho*. São Paulo: Hucitec, 1999.

MILARÉ, ÉDIS. *A ação civil pública na nova ordem constitucional*. São Paulo: Saraiva, 1990.

MOLINA, Pilar López. *El tratamiento del género en el ámbito normativo*. El tratamiento del género en el ordenamento español. OLMEDA, Alberto Palomar(Coord.) Valencia: Tirant lo blanch, 2005.

MONFORT, Gemma Fabregat. *Los Planes de Igualdad como Obligación Empresarial. Analisis de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2007.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

_____. *Dano Moral da Justiça do Trabalho*. Trabalho & Doutrina n. 16, março/1998.

_____. *O assédio no direito do trabalho comparado*. Desafios do Direito do Trabalho. SENTO-SÉ, Jairo (coord.). São Paulo, LTr, 2000.

_____. "O assédio sexual no Direito do Trabalho Comparado", Porto Alegre, Revista Síntese Trabalhista, n. 118, abril de 1999.

MOSSIN, Heraclito Antonio. *Assédio sexual e crime contra os costumes*. São Paulo: LTr, 2002.

MOREIRA DE PAULA, Jônatas Luiz. *A Jurisdição como elemento de inclusão social. Revitalizando as regras do jogo democrático*. São Paulo: Manole, 2002.

MORIN, Edgar. *A cabeça bem feita. Repensar a reforma. Repensar o pensamento*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 8. ed., 2003.

_____. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. São Paulo: Cortez, 2011.

MOURA, Humberto Fernandes de. *A Discriminação Indireta, sua natureza jurídica e a possibilidade de implementação das ações afirmativas nas relações de emprego: algumas breves idéias*. Artigo publicado na Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, ano XXV, n. 307, janeiro de 2015, São Paulo.

NASH, Mary. *La doble alteridade en la comunidade imaginada de las mujeres inmigrantes*. Inmigración, Género y Espacios Urbanos. Barcelona: Belaterra, 2005.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização*. Autores Associados. Apontamentos de classe realizada em 19.05.2015 em curso da ESMPU-Brasília. Campinas, São Paulo: 2004.

_____. *O trabalho duplicado. A divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. *Discriminação da Mulher e Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

NOVAES GUEDES, Márcia. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

NOVELLA, Carmen Torralbo. *Paridad sexual y trabajo. Una aproximación sociológica*. Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista. Producción, Reproducción, Deseo, Consumo. Madrid: Tierradenadie, 2006.

NYE, Andrea. *Teoria feminista e as filosofias do homem*. Rio de Janeiro: Rosa dos tempos, 1995.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *O assédio sexual e o dano moral*, In: Revista LTr 66-2011.

OLIVEIRA DA COSTA, Waldir. *Dano moral nas relações laborais. Competência e mensuração*. Curitiba: Juruá, 6. ed., 2008.

OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Rio de Janeiro: Jurídica, 2005.

OLMEDA, Alberto Palomar. *El principio de igualdad y la interdicción*. El tratamiento del género em el ordenamento español. OLMEDA, Alberto Palomar(Coord.) Tirant lo blanch: Valencia, 2005.

OKIN, SUSAN MOLLER *Justice, gender and the Family*. Nova Iorque: Basic Books, 1989.

ONGHENAM, Yolanda. *Dinámicas interculturales y construcción identitária*. Inmigración, Género y Espacios Urbanos. Barcelona: Belaterra, 2005.

OSBORNE, Raquel. *Apuntes sobre violência de gênero*. Barcelona: Bellaterra; 2009.

PAGLIA, Camille. *Vamps e Tramps, más allá del feminismo*. Editora Valdemar, Madrid, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. *Assédio sexual: questões conceituais*. Trabalho da Mulher: homenagem a Alice Monteiro de Barros. FRANCO FILHO, Georgeron de Sousa (Coord.). São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Orientação sexual e discriminação no emprego*. Discriminação. VIANA, Marcio Tulio e RENAULT, Luiz Otávio Linhares, (Coord.). São Paulo: LTr, 2000.

_____. *O Assédio Sexual na Relação de Emprego*. São Paulo: LTr, 2001.

PATEMAN, Carole. *O Contrato Sexual*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PASSOS, Eduardo, BENEVIDES DE BARROS, Regina. *A cartografia como método de pesquisa-intervenção*. Pistas do método da cartografia. PASSOS, Eduardo, KASTRUPP, Virginia, e ESCOSSIA, Liliana da. (Coord.). Porto Alegre: Sulina, 2012.

PASTORE, José e ROBERTELLA, Luiz Carlos. *Assédio Sexual no Trabalho - O que fazer?* São Paulo: Makron Books, 1998.

PAUTANI, Laura C. *Igualdad de derechos y desigualdade de oportunidades*. Las fissuras de patriarcado, reflexiones sobre Feminismo Y Derecho. HERRERA, Gioconda e outras. (Coord.). Ecuador: Flacso, 2000.

PEDRASSANI, José Pedro. *Aspectos da tutela judicial de direitos individuais perante a jurisdição trabalhista*. São Paulo: LTr, 2001.

PEDRO, Joana Maria. *Corpo, Prazer e Trabalho*. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi e Pedro, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012.

_____. *Meu corpo, minhas regras*. Revista de História da Biblioteca Nacional ano 10 n.113-fevereiro de 2015.

PENIDO, Laís de Oliveira. *Os fatores psicossociais e a caracterização do tratamento desumano e degradante*. Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. *Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social*. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31, Núm. 1, 2012.

PIMENTEL, Silvia. *Educação, Igualdade, Cidadania – A Contribuição da Convenção CEDAW*. Igualdade, diferença e direitos humanos. SARMENTO, Daniel, IKAWA, Daniela Ikawa e PIOVESAN, Flavia (Coord.). Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

PINHO PEDREIRA. *O assédio sexual em face do direito do trabalho*. Revista Trabalho & Doutrina, n. 09, São Paulo: Saraiva, junho de 1996.

PIOVESAN, Flavia. *Direitos Humanos das Mulheres no Brasil: Desafios e Perspectivas*. A igualdade de gênero nas relações de trabalho. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Brasília: ESMPU, 2006.

_____ ; PIMENTEL, Silvia. *Mulher, Democracia e Desenvolvimento*. Publicado no jornal Folha de São Paulo em 09.01.2011, Caderno de opinião, A3.

PINKOLA ESTES, Clarisse. *Mulheres que correm com os lobos*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

PRONER, Carol. *Propriedade Intelectual: para uma outra ordem jurídica possível*. São Paulo: Cortez, 2007.

PUIESKI, Fany. *El Acoso Sexual*. Montevideu: Fundacion de Cultura Universitária, 1999.

QUARTIN DE MORAES, Maria Lygia. *Militância Libertária*. Revista de História da Biblioteca Nacional ano 10 n.113-fevereiro de 2015.

RAGO, Margareth. *Trabalho Feminino e Sexualidade*. História das Mulheres no Brasil. DEL PRIORE, Mary (Coord.) São Paulo: Contexto, 1997.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho: histórias, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

RANCIÈRE, Jacques. *O ódio à democracia*. São Paulo: Boitempo, 2014.

RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. Tradução Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RICHTER, Jaqueline, Iranzo, Consuelo. *El trabajo femenino en la legislación venezolana*. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. PENIDO, Lais de Oliveira (Coord.). Brasília: ESMPU: Brasília. 2006.

RIVERA GARRETAS, María-Milagros. *Nombrar el mundo em feminino*. Barcelona: Icaria, 2003.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O assédio sexual nas relações de trabalho*. Assédio sexual no trabalho – o que fazer? São Paulo: Makron Books, 1998, p. 138/139.

ROCHA, Carmen Lucia Antunes. *Vida digna: direito, ética e ciência (os novos domínios jurídicos e seus reflexos jurídicos)*. O direito à vida digna. ROCHA, Carmen Lucia Antunes (Coord.). Belo Horizonte: Fórum, 2004.

ROCHA, Karine. *Sementes da Revolução*. Revista de História da Biblioteca Nacional ano 10 n.113-fevereiro de 2015.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Justiça do Trabalho e a proteção da saúde mental do trabalhador no cotidiano do trabalho*. Saúde mental no trabalho: coletânea

do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás. FERREIRA, Januário Justino. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.). Goiânia: Cir. Gráfica, 2013.

ROGERAT, Chantal e ZYLBERBERG-HOCQUARD, Marie-Hélène. *Sindicatos. Dicionário Crítico do Feminismo*. HIRATA, Helena, LABOURIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle (Coord.) São Paulo: UNESP, 2009.

ROSEMBERG, Fulvia. *Mulheres educadas e a educação das mulheres*. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi e PEDRO, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012.

ROSIN, Hanna. *The end of men and the rise of women*. USA: Riverside Books, 2012.

RUBINSTEIN, Michael. *Dealing with harassment at work; the experience of industrialized countries*. Conditions of Work Digest. Internacional Labour Office. Geneva. Vol. 11, nº 1, 1992.

RUBIO CASTRO, Ana. *Feminismo y Ciudadania*. Sevilha: Instituto Andaluz de la Mujer, 1997.

_____. *Ciudadania y sociedad civil: avanzar em la igualdad desde la política*. Lo Público y lo Privado en el contexto de la Globalización. RUBIO CASTRO, Ana y HERRERA FLORES, Joaquín (Coord.). *Andalucía*: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006.

RUBIO DE MEDINA, Maria Dolores. *Los conceptos de acoso laboral (MOBBING), acoso sexual y acoso por razón de sexo y su relación com la igualdad de oportunidades*. MOBBING, acoso laboral y acoso por razóns de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras. PORTERO, Maria Teresa Velasco (Coord.) . Madrid: Tecnos, 2011.

RUBIO, David Sánchez. *La inmigración y la trata de personas cara a cara con la adversidade y los Derechos Humanos: xenofobia, discriminación, explotación sexual, trabajo esclavo y precarización laboral*. Migrações e Trabalho. Peixoto do Prado, Erlan José, Coelho, Renata (Coord.). Brasília: MPT, 2015

SÁNCHEZ, María José Cabanillas. GONZÁLEZ, Rosa Luengo, SILVA, Sofia Marques da. *Políticas públicas de igualdade de gênero em Espanha e Portugal: um estudo comparativo*. Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília. 11 ed., maio de 2013.

SANTOS, Aloysio. *Assédio Sexual nas Relações Trabalhistas e Estatutárias*. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

SARDEGNA, Paula Constanza. *Trabajo de Mujeres, Perspetiva de Género. Contrato de Trabajo. Normativa Nacional e Internacional. Jurisprudência*. Buenos Aires: La Ley, 2003.

SAU, Victoria. *Dicionário ideológico feminista*. Barcelona: Icaria, 1989

SCHIAVI, Mauro. *Ações de Reparação por Danos Morais Decorrentes da Relação de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia de Bolso, 2010.

SENDÓN DE LEON, Victoria. *Marcar las diferencias. Discursos feministas ante um nuevo siglo*. Barcelona: Icaria, 2002

SIERRA, Maria Martínez. *Uma mujer por caminos de España. Castalia*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1989.

SILVA E NETO, Manoel Jorge. *Assédio por competência nas relações de trabalho*. Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia. Salvador, n. 3, 2008

_____. *Constituição e Assédio Sexual*. Revista de Direito do Trabalho. RT, ano 29, n. 111, 2003.

_____. *Teoria Jurídica do Assédio e sua Fundamentação Constitucional*. São Paulo: LTr, 2012.

SIMIONI, Ana Paula C. e NOGUEIRA, Manuela Henrique. *Outras telas para outros papéis*. Revista de História da Biblioteca Nacional, ano 10 n.113-fevereiro de 2015.

SÍMON. Sandra Lia. *O Ministério Público do Trabalho e as Coordenadorias Nacionais*. Ministério Público do Trabalho. Coordenadorias Temáticas. BRITTO PEREIRA, Ricardo Jose Macedo (Coord.). Brasília: ESMPU., 2006.

_____. *O Ministério Público do Trabalho e a proteção do trabalho da mulher*. Trabalho de mulher: mitos, riscos e transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane e MOURÃO, Tania Fontenelle (Coord.). São Paulo: LTr, 2007.

SOIHET, Raquel. *A conquista do espaço público*. Nova História das Mulheres. PINSKI, Carla Bassanezi e PEDRO, Joana Maria (Coord.). São Paulo: Contexto, 2012.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos. Trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2 ed, 2011.

SOUSA SANTOS. Boaventura de. *A gramática do tempo. Para uma nova cultura política*. Porto: Afrontamento, 2006.

_____. *A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência*. São Paulo: Cortez Editora, 8 ed, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Ação civil pública e termos de ajuste de conduta: competência da Justiça do Trabalho*. Revista LTR, São Paulo, v. 62, n. 10, out. 1998.

STANG DAHL, Tove. *O Direito das Mulheres. Uma Introdução à Teoria do Direito Feminista*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1993.

STOLZ, Sheila. *O Direito a não ser discriminado por razão de gênero segundo a Scottish Court of Session: Apreciação de um Precedente Judicial*, Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região, Porto Alegre, 2006.

SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus. Ensaio sobre a função antropológica do direito*. Lisboa: Instituto Piaget, 2005.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de Direito Processual do Trabalho, Tomo II*, São Paulo: LTr, 2009.

TELLES, Norma. *Outras Palavras*. Revista de História da Biblioteca Nacional, ano 10 n.113-fevereiro de 2015.

TOURAINÉ, Alain. *El mundo de las mujeres*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2007.

_____. *Iguais e diferentes. Poderemos viver juntos?* Lisboa: Instituto Piaget: 1997.

_____. *Pensar outramente o discurso interpretativo dominante*. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

TOVAR, Ligia Sanchez, ESPEJO, Maria José Del Pino, Aznar, Maria Pilar Matud y ZINGALES, Rosalia. *Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo*, Medina, Maria Dolores. *MOBBING*, acoso laboral y acoso por razóns de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras. PORTERO, Maria Teresa Velasco (Coord.). Madrid: Tecnos, 2011.

URIARTE, Oscar Ermida. *La mujer en el derecho del trabajo: de la protección a la promoción de la igualdad*. A igualdade dos gêneros nas relações de trabalho. PENIDO, Laís de Oliveira (Coord.) Brasília: ESMPU, 2006, pp. 115-125.

VALCÁRCEL, Amelia. *La Política de las Mujeres*. Valencia: Catedra, 2005.

VARIKAS, Eleni. *Igualdade*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena, LABOURIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle (Coord.). São Paulo: UNESP, 2009.

VÁSQUEZ, Dolores de La Fuente. *Acoso sexual*. La Discriminacion Por Razon de Sexo em de gênero no Direito do Trabalho. RIO, Teresa Perez del (Coord.). Curitiba: Genesis, 2003.

VÁSQUEZ, Yolanda Maneiro, BOTO, José Maria Miranda. *Las obligaciones de la empresa em materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razones de sexo: los protocolos antiacoso*. *MOBBING*, acoso laboral y acoso por razóns de sexo. Guía para la empresa y las personas trabajadoras. PORTERO, Maria Teresa Velasco (Coord.). Madrid: Tecnos, 2011.

VIANA, Marcio Tulio. *A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei 9.029)*. Discriminação. VIANA, Marcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (Coord.). São Paulo: LTr, 2000.

VIANELLO, Mino. CARAMAZZA, Elena. *Género, espacio y poder. Para una crítica de las Ciencias Políticas*. Madrid: Cátedra, 2002.

WAJCMAN, Judy. *El Tecnofeminismo*. Valencia: Catedra, 2006.

WALZER, Michael. *Esferas da Justiça. Uma defesa do pluralismo e da igualdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

WILLIAMS, Raymond. *Recursos da Esperança: cultura, democracia, socialismo*. São Paulo: UNESP, 2015.

WOLKMER, Antonio Carlos. *Direito, Poder Local e Novos Sujeitos Sociais*. In “O Direito no Terceiro Milênio”. RODRIGUES, H. W. Canoas: Ulbra, 2000.

_____. *Ideologia, Estado e Direito*. São Paulo: RT, 1989.

_____. *Introdução ao pensamento jurídico crítico*. São Paulo: Saraiva, 2006.

WOOLF, Virginia. *Profissões para mulheres e outros artigos feministas*. Porto Alegre: L&PM, 2012.

_____. *Um cuarto próprio*. Madri: Hora y Horas, 2003.

YOUNG, Iris Marion. *Imparcialidad y lo cívico público. Algunas implicaciones de las críticas feministas a la teoría moral e política*. Teoria Feminista y Teoria Crítica. BENHABIB, Seyla e CORNELL, Drucilla (Coord.). Valencia: Alfons el Magnanim, 1990.

_____. *La justicia y La política de La diferencia*. Traducción de Silvina Álvarez. Valencia: Catedra. 2000.

ZACKSESKI, Cristina. *A insegurança feminina e os problemas das políticas contemporâneas de prevenção da violência*. Trabalho de Mulher: Mitos, Riscos e Transformações. REIS DE ARAUJO, Adriane, MOURÃO, Tânia Fontenelle (Coord.). São Paulo: LTr, 2007.

ZAIDMAN, Claude. *Educação e socialização*. Dicionário Crítico do Feminismo. HIRATA, Helena, LABOURIE, Françoise, LE DOARÉ, Hélène, SENOTIER, Danièle (Coord.). São Paulo: UNESP, 2009.

ZANGRANDO, Carlos. *Processo do Trabalho. Processo de Conhecimento, Tomo II*, São Paulo: LTr, 2009.

HOME PAGES CONSULTADAS

<http://www.tempopresente.org>
<http://pt.wikipedia.org>
<http://feminismo.about.com>
<http://www.ciudaddemujeres.com>
<http://www.piratininga.org.br>
<http://www2.uol.com.br>
<http://pt.scribd.com>
<http://www.ceppes.org.br>
<http://www.brasilpost.com.br>
<https://www.youtube.com>
<https://mulhereencantadas.wordpress.com>
<http://www.ibge.gov.br>
<http://www.stf.jus.br>
<http://www.fiesp.com.br>
<http://www3.weforum.org>
<http://www.marchadasvadiasdf.wordpress.com>
<http://www.planalto.gov.br>
<http://www.magmablog.com>
<http://womenshistory.about.com>
<http://www.scielo.br>
<https://docs.google.com>
<http://joaquinherreraflores.org>
<http://www-news.uchicago.edu>
<https://www.dei.uc.pt>
<http://www.upf.edu>
<http://www.trainingabc.com>
<http://www.ilo.org>
<http://correiodobrasil.com.br>
<http://www.tst.jus.br>
<http://www.terra.com.br>
<http://www.upf.edu>
<http://www.trt2.gov.br>
<http://www.espacovital.com.br>
<http://www.fenassec.com.br>

<http://vlex.com>
<http://www.mtas.es>
<http://www.bjis.unesp.br>
<http://webs.uvigo.es>
<http://www.observatoriodegenero.gov.br>
<http://imagem.camara.gov.br>
<http://www.buscalegis.ufsc.br>
<http://jus2.uol.com.br>
<http://sociedad.elpais.com>
<http://www.trt4.jus.br>
<http://www.mp.sp.gov.br>
<http://www.tst.gov.br>
<http://www.abep.nepo.unicamp.br>
<http://www.contrafcut.org.br>
<http://www.sindicatocp.org.br>
<http://www.filmesdecinema.com.br>
<http://www.sinsesp.com>
<http://enp4.unam.mx>
<http://themis.org.br>
<http://www.spm.gov.br>
<http://www.conectas.org>
<http://www.sinait.org.br>
<http://portal.mte.gov.br>
<http://www.trt9.jus.br>
<http://jus.com.br>
<http://cultura.travelarte.com>
<http://www3.esmpu.gov.br>
<http://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/2779/2896>
<https://dialnet.unirioja.es/>
<http://www.boe.es/boe/dias/2014/06/06/pdfs/BOE-A-2014-5947.pdf>
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/4/art/art8.pdf>
<http://www.conjur.com.br/2015-ago-11/justica-trabalho-competencia-julgar-acao-mpt>
<http://www.ecodebate.com.br/2009/01/23/do-lado-dos-ultimos-entrevista-com-vandana-shiva/>

ABREVIATURAS:

ACP – Ação Civil Pública

CCB – Código Civil Brasileiro

CEDAW – Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

CIT - Conferência Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho brasileira

CP –Código Penal Brasileiro

CPC – Código Processual Civil Brasileiro

CF-88 – Constituição Federal Brasileira de 1988

EUA – Estados Unidos da América

FMI - Fundo Monetário Internacional

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LACP –Lei 7.347- 85 Lei da Ação Civil Pública

LOI – Ley Orgánica 3-2007

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

MTPS- Ministério do Trabalho e Previdência Social

MPT - Ministério Público do Trabalho

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG – Organização não-governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PIDESC - Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST- Tribunal Superior do Trabalho

UE - União Européia